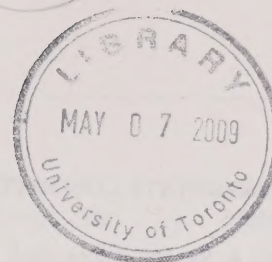






Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116503756>



Second Session
Fortieth Parliament, 2009

Deuxième session de la
quarantième législature, 2009

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

Human Rights

Droits de la personne

Chair:

The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Présidente :

L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Monday, February 23, 2009
Monday, March 2, 2009 (in camera)

Le lundi 23 février 2009
Le lundi 2 mars 2009 (à huis clos)

Issue No. 1

Fascicule n° 1

Organization meeting

Réunion d'organisation

and

et

Future business of the committee (in camera)

Travaux futurs du comité (à huis clos)

INCLUDING:

Y COMPRIS :

THE FIRST REPORT OF THE COMMITTEE

LE PREMIER RAPPORT DU COMITÉ

(Rule 104 — Expenses incurred by the committee during
the

(L'article 104 — les dépenses encourues du comité au cours
de la deuxième session de la trente-neuvième législature)

Second Session of the Thirty-ninth Parliament)

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON
HUMAN RIGHTS

The Honourable A. Raynell Andreychuk, *Chair*

The Honourable Mobina S. B. Jaffer, *Deputy Chair*
and

The Honourable Senators:

Brazeau	Martin
Dallaire	Munson
* Cowan	Nancy Ruth
(or Tardif)	Pépin
Goldstein	Poy
* LeBreton, P.C.	
(or Comeau)	

*Ex officio members

(Quorum 4)

Change in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Munson replaced the Honourable Senator Jaffer (*March 2, 2009*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES
DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable A. Raynell Andreychuk

Vice-présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer
et

Les honorables sénateurs :

Brazeau	Martin
Dallaire	Munson
* Cowan	Nancy Ruth
(ou Tardif)	Pépin
Goldstein	Poy
* LeBreton, C.P.	
(ou Comeau)	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modification de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Munson a remplacé l'honorable sénateur Jaffer (*le 2 mars 2009*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, February 23, 2009

(1)

[English]

The Senate Committee on Human Rights met this day at 6:05 p.m., in room 257-East Block, for the purpose of organization, pursuant to rule 88.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Brazeau, Dallaire, Goldstein, Jaffer, Martin and Nancy Ruth (7).

In attendance: Julian Walker and Jennifer Bird, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to rule 88, the clerk of the committee presided over the election of the chair.

The Honourable Senator Jaffer moved that the Honourable Senator Andreychuk do take the chair of the committee.

The question being put on the motion, it was adopted.

The Honourable Senator Andreychuk took the chair.

The Honourable Senator Andreychuk moved that the Honourable Senator Jaffer be deputy chair of this committee.

The question being put on the motion, it was adopted.

The Honourable Senator Jaffer moved:

That the Subcommittee on Agenda and Procedure be composed of the chair, the deputy chair, and one other member of the committee, to be designated after the usual consultation; and

That the subcommittee be empowered to make decisions on behalf of the committee with respect to its agenda, to invite witnesses and to schedule hearings.

The question being put on the motion, it was adopted.

The Honourable Senator Nancy Ruth moved:

That the committee print copies of its proceedings; and

That the chair be authorized to adjust this number to meet demand.

The question being put on the motion, it was adopted.

The Honourable Senator Martin moved:

That, pursuant to rule 89, the chair be authorized to hold meetings, to receive and authorize the printing of the evidence when a quorum is not present, provided that a member of the committee from both the government and the opposition be present.

The question being put on the motion, it was adopted.

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le lundi 23 février 2009

(1)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne tient aujourd'hui sa séance d'organisation à 18 h 5, dans la pièce 257 de l'édifice de l'Est, conformément à l'article 88 du Règlement.

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Brazeau, Dallaire, Goldstein, Jaffer, Martin et Nancy Ruth (7).

Également présents : Julian Walker et Jennifer Bird, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'article 88 du Règlement, le greffier du comité préside à l'élection du président.

L'honorable sénateur Jaffer propose que l'honorable sénateur Andreychuk soit élue présidente du comité.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Andreychuk prend place au fauteuil.

L'honorable sénateur Andreychuk propose que l'honorable sénateur Jaffer soit élue vice-présidente du comité.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Jaffer propose :

Que le Sous-comité du programme et de la procédure soit composé de la présidente, de la vice-présidente et d'un autre membre du comité désigné après les consultations d'usage; et

Que le sous-comité soit autorisé à prendre des décisions au nom du comité relativement au programme, à inviter les témoins et à établir l'horaire des audiences.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Nancy Ruth propose :

Que le comité fasse imprimer des exemplaires de ses délibérations; et

Que le président soit autorisé à déterminer le nombre d'exemplaires à imprimer pour répondre à la demande.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Martin propose :

Que, conformément à l'article 89 du Règlement, la présidente soit autorisée à tenir des réunions pour entendre des témoignages et à en permettre la publication en l'absence de quorum, pourvu qu'un représentant du gouvernement et un représentant de l'opposition soit présents.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

The Honourable Senator Brazeau moved:

That the committee adopt the draft first report, prepared in accordance with rule 104.

After debate, the question being put on the motion, it was adopted.

The Honourable Senator Dallaire moved:

That the committee ask the Library of Parliament to assign analysts to the committee;

That the Subcommittee on Agenda and Procedure be authorized to retain the services of such experts as may be required by the work of the committee; and

That the chair, on behalf of the committee, direct the research staff in the preparation of studies, analyses, summaries, and draft reports.

After debate, the question being put on the motion, it was adopted.

The Honourable Senator Martin moved:

That, pursuant to section 7, Chapter 3:06 of the *Senate Administrative Rules*, authority to commit funds be conferred individually on the chair, the deputy chair and the clerk of the committee;

That, pursuant to section 8, Chapter 3:06 of the *Senate Administrative Rules*, authority for certifying accounts payable by the committee be conferred individually on the chair, the deputy chair and the clerk of the committee; and

That, notwithstanding the foregoing, in cases related to consultants and personnel services, the authority to commit funds and certify accounts be conferred jointly on the chair and deputy chair.

The question being put on the motion, it was adopted.

The Honourable Senator Nancy Ruth moved:

That the committee empower the Subcommittee on Agenda and Procedure to designate, as required, one or more members of the committee and/or such staff as may be necessary to travel on assignment on behalf of the committee.

The question being put on the motion, it was adopted.

The Honourable Senator Brazeau moved:

That the Subcommittee on Agenda and Procedure be authorized to:

- 1) determine whether any member of the committee is on "official business" for the purposes of paragraph 8(3)(a) of the Senators Attendance Policy, published in the *Journals of the Senate* on Wednesday, June 3, 1998; and

L'honorable sénateur Brazeau propose :

Que le comité adopte l'ébauche du premier rapport, préparée conformément à l'article 104 du Règlement.

Après discussion, la motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Dallaire propose :

Que le comité demande à la Bibliothèque du Parlement d'affecter des analystes au comité;

Que le Sous-comité du programme et de la procédure soit autorisé à faire appel aux services des experts-conseils dont le comité peut avoir besoin dans le cadre de ses travaux; et

Que la présidente, au nom du comité, dirige le personnel de recherche dans la préparation d'études, d'analyses, de résumés et de projets de rapport.

Après discussion, la motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Martin propose :

Que, conformément à l'article 7, chapitre 3:06, du *Règlement administratif du Sénat*, l'autorisation d'engager les fonds du comité soit accordée individuellement à la présidente, à la vice-présidente et au greffier du comité;

Que, conformément à l'article 8, chapitre 3:06, du *Règlement administratif du Sénat*, l'autorisation d'approuver les comptes à payer au nom du comité soit accordée individuellement à la présidente, à la vice-présidente et au greffier du comité; et

Que, nonobstant ce qui précède, lorsqu'il s'agit de services de consultants et de personnel, l'autorisation d'engager des fonds et d'approuver les comptes à payer soit accordée conjointement à la présidente et à la vice-présidente.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Nancy Ruth propose :

Que le comité autorise le Sous-comité du programme et de la procédure à désigner, au besoin, un ou plusieurs membres du comité, de même que le personnel nécessaire, qui se déplaceront au nom du comité.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Brazeau propose :

Que le Sous-comité du programme et de la procédure soit autorisé à :

- 1) déterminer si un membre du comité remplit un « engagement officiel » au sens de l'article 8(3)a) de la politique relative à la présence des sénateurs, publiée dans les *Journaux du Sénat* du mercredi 3 juin 1998; et

2) consider any member of the committee to be on "official business" if that member is: (a) attending a function, event or meeting related to the work of the committee; or (b) making a presentation related to the work of the committee; and

That the subcommittee report at the earliest opportunity any decisions taken with respect to the designation of members of the committee travelling on committee business.

The question being put on the motion, it was adopted.

The Honourable Senator Nancy Ruth moved:

That, pursuant to the Senate guidelines for witness expenses, the committee may reimburse reasonable travelling and living expenses for one witness from any one organization and payment will take place upon application, but that the chair be authorized to approve expenses for a second witness should there be exceptional circumstances.

The question being put on the motion, it was adopted.

The Honourable Senator Jaffer moved:

That the Subcommittee on Agenda and Procedure be empowered to allow coverage by electronic media of the committee's public proceedings with the least possible disruption of its hearings at its discretion.

The chair informed members of the committee's meeting time, Mondays 6:00 to 8:00 p.m.

After discussion, it was agreed that there would be further consultation with the leadership concerning the committee's timeslot.

The committee proceeded to discuss a draft agenda.

The chair drew the attention of the committee to the hard work of Laura Barnett, former analyst to the committee, and Jessica Richardson, former clerk of the committee.

It was agreed that the chair send letters of appreciation on behalf of the committee to Ms. Barnett and Ms. Richardson.

At 7:10 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Monday, March 2, 2009

(2)

[English]

The Senate Committee on Human Rights met in camera this day at 6:35 p.m., in room 257 East Block, the chair, the Honourable A. Raynell Andreychuk, Chair, presiding.

2) considérer qu'un membre du comité remplit un « engagement officiel » si ce membre : a) assiste à une réception, à une activité ou à une réunion se rapportant aux travaux du comité; ou b) fait un exposé ayant trait aux travaux du comité; et

Que le sous-comité fasse rapport à la première occasion de ses décisions relatives aux membres du comité qui voyagent pour les affaires du comité.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Nancy Ruth propose :

Que, conformément aux lignes directrices du Sénat concernant les frais de déplacement des témoins, le comité rembourse les dépenses raisonnables de voyage et d'hébergement à un témoin par organisme, après qu'une demande de remboursement aura été présentée, mais que la présidente soit autorisée à permettre le remboursement de dépenses à un deuxième témoin de ce même organisme en cas de circonstances exceptionnelles.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Jaffer propose :

Que le Sous-comité du programme et de la procédure soit autorisé à permettre la diffusion des délibérations publiques du comité par les médias d'information électroniques, de manière à déranger le moins possible les travaux.

La présidente informe les membres que le comité se réunit les lundis, de 18 heures à 20 heures.

Après discussion, il est convenu de consulter les leaders au sujet de l'horaire des réunions du comité.

Le comité examine un projet d'ordre du jour.

La présidente attire l'attention du comité sur l'important travail accompli par Laura Barnett, ancienne analyste du comité, et Jessica Richardson, ancienne greffière du comité.

Il est convenu que la présidente envoie des lettres de remerciement, au nom du comité, à Mme Barnett et à Mme Richardson.

À 19 h10, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le lundi 2 mars 2009

(2)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à huis clos, à 18 h 35, dans la pièce 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable A. Raynell Andreychuk (présidente).

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Brazeau, Dallaire, Goldstein, Martin, Munson, Nancy Ruth, Pépín and Poy (9).

Other senator present: The Honourable Senator Stratton (1).

In attendance: Julian Walker and Jennifer Bird, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

The committee was informed of the unavoidable absence of the chair, where upon the clerk presided over the election of an acting chair.

The Honourable Senator Poy moved that the Honourable Senator Dallaire serve as acting chair until the arrival of the chair.

The question being put on the motion, it was adopted.

The Honourable Senator Dallaire took the chair.

At 6:52 p.m., the Honourable Senator Andreychuk took the chair.

The committee proceeded to the consideration of a draft agenda.

At 8:00 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Brazeau, Dallaire, Goldstein, Martin, Munson, Nancy Ruth, Pépín et Poy (9).

Autre sénateur présent : L'honorable sénateur Stratton (1).

Également présents : Julian Walker et Jennifer Bird, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Le comité ayant été informé de l'absence inévitable de la présidente, le greffier préside à l'élection d'un président suppléant.

L'honorable sénateur Poy propose que l'honorable sénateur Dallaire agisse à titre de président suppléant en attendant l'arrivée de la présidente.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Dallaire prend place au fauteuil.

À 18 h 52, l'honorable sénateur Andreychuk assume la présidence du comité.

Le comité examine un projet d'ordre du jour.

À 20 heures, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

Le greffier du comité,

Adam Thompson

Clerk of the Committee

REPORT OF THE COMMITTEE

Tuesday, February 24, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights has the honour to table its

FIRST REPORT

Your committee, which was authorized by the Senate to incur expenses for the purpose of its examination and consideration of such matters as were referred to it, reports, pursuant to Rule 104(2), that the expenses incurred for that purpose during the Second Session of the Thirty-ninth Parliament are as follows:

1. With respect to its studies of legislation:

Professional and Other Services:	\$3,875
Transport and Communications:	—
All other expenditures:	—
Witness Expenses:	4,763
Total:	\$8,638

Your committee examined 4 bills, 2 of which were reported without amendment:

Bill C-21, An Act to amend the Canadian Human Rights Act;

Bill C-42, An Act to amend the Museums Act and to make consequential amendments to other Acts.

Your committee reported the following bill with amendments:

Bill C-280, An Act to Amend the Immigration and Refugee Protection Act (coming into force of section 110, 111 and 171).

Finally, your committee was referred the following bill, but did not complete its examination prior to the dissolution of the 39th Parliament:

Bill S-218, An Act to amend the Immigration and Refugee Protection Act and to enact certain other measures, in order to provide assistance and protection to victims of human trafficking.

2. With respect to its special study on the employment equity in the federal public service:

Professional and Other Services:	\$1,410
Transport and Communications:	—
All other expenditures:	—
Witness Expenses:	3,724
Total:	\$5,134

3. With respect to monitoring the implementation of recommendations contained in the Committee's report entitled *Children: The Silenced Citizens: Effective Implementation of Canada's International Obligations with Respect to the Rights of Children*, tabled in the Senate on April 25, 2007:

Professional and Other Services:	\$1,021
Transport and Communications:	92,994
All other expenditures:	28
Witness Expenses:	2,185
Total:	\$96,228

RAPPORT DU COMITÉ

Le mardi 24 février 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a l'honneur de déposer son

PREMIER RAPPORT

Votre comité, qui a été autorisé par le Sénat à engager des dépenses aux fins d'examiner toutes questions qui lui ont été renvoyées, dépose, conformément à l'article 104(2) du Règlement, le relevé suivant des dépenses encourues à cette fin au cours de la deuxième session de la trente-neuvième législature :

1. Relativement à ses études de la législation :

Services professionnels et autres :	3 875 \$
Transport et communications :	—
Autres dépenses :	—
Dépenses des témoins :	4 763 \$
Total :	8 638 \$

Le comité a étudié 4 projets de loi. De ce nombre, 2 ont fait l'objet d'un rapport sans amendement :

Le projet de loi C-21, Loi modifiant la loi canadienne sur les droits de la personne;

Le projet de loi C-42, Loi modifiant la Loi sur les musées et d'autres lois en conséquence.

Votre comité a présenté un rapport avec amendements pour le projet de loi suivant :

Le projet de loi C-280, Loi modifiant la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (entrée en vigueur des articles 110, 111 et 171).

Finalement, votre comité a été renvoyé le projet de loi suivant mais n'a pas pu compléter son examen avant la dissolution du 39^e Parlement :

Le projet de loi S-218, loi modifiant la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés et édictant certaines autres mesures afin de fournir aide et protection aux victimes du trafic de personnes.

2. Relativement à son étude spéciale sur les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique :

Services professionnels et autres :	1 410 \$
Transport et communications :	—
Autres dépenses :	—
Dépenses des témoins :	3 724 \$
Total :	5 134 \$

3. En ce qui a trait à surveiller la mise en oeuvre des recommandations contenues dans son rapport intitulé *Les enfants : des citoyens sans voix — Mise en oeuvre efficace des obligations internationales du Canada relatives aux droits des enfants*, qui a été déposé au Sénat le 25 avril 2007 :

Services professionnels et autres :	1 021 \$
Transport et communications :	92 994 \$
Autres dépenses :	28 \$
Dépenses des témoins :	2 185 \$
Total :	96 228 \$

In addition to the expenses for the examination of legislation and for its special studies as set out above, your committee also incurred general postal charges in the amount of \$70.00.

During the session under consideration, your committee considered 9 orders of reference, including 4 bills, held 18 meetings and heard more than 40 hours of testimony from 105 witnesses. In total, your committee produced 13 reports.

Respectfully submitted,

Outre les dépenses listées ci-dessus encourues aux fins d'examen de mesures législatives ou dans le cadre de ses études spéciales, votre comité a encouru des frais généraux de poste s'élevant à 70.00 \$

Durant la session en cause, votre comité a examiné 9 ordres de renvoi, dont 4 projets de loi, tenu 18 réunions, entendu plus de 40 heures de témoignages de 105 témoins. Au total, votre comité a produit 13 rapports.

Respectueusement soumis,

La présidente,

RAYNELL ANDREYCHUK

Chair

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, February 23, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:05 p.m., pursuant to rule 88 of the *Rules of the Senate*, to organize the activities of the committee.

[English]

Adam Thompson, Clerk of the Committee: Honourable senators, as clerk of your committee, it is my duty to preside over the election of the chair and I am prepared to receive nominations to that effect.

Senator Jaffer: I nominate Senator Andreychuk.

Mr. Thompson: Are there other nominations? Seeing none, it is moved by the Honourable Senator Jaffer that Senator Andreychuk do take the chair of this committee. Are honourable senators agreed?

Hon. Senators: Agreed.

Mr. Thompson: I invite Senator Andreychuk to take the chair.

Senator Raynell Andreychuk (Chair) in the chair.

The Chair: I thank honourable senators for their confidence in me to chair this committee. The topic of human rights is important and members of this committee have always acted in a non-partisan way. We have served the cause of human rights generally, both globally and in Canadian matters. I am pleased to see new members present today as well as former members. This committee is yours so after the organizational part of the meeting, I will provide a quick idea of what we have done and ask members to consider where to go from here.

With pleasure, I move that the Honourable Senator Mobina Jaffer be deputy chair of this committee. Are honourable senators agreed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Do you want to say a few words?

Senator Jaffer: No, thank you.

The Chair: Item 3 is:

That the Subcommittee on Agenda and Procedure be composed of the chair, the deputy chair, and one other member of the committee, to be designated after the usual consultation; and

That the subcommittee be empowered to make decisions on behalf of the committee with respect to its agenda, to invite witnesses, and to schedule hearings.

Senator Jaffer: I so move.

The Chair: Are honourable senators agreed?

Hon. Senators: Agreed.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 23 février 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 18 h 5, conformément à l'article 88 du *Règlement du Sénat*, pour tenir sa séance d'organisation.

[Traduction]

Adam Thompson, greffier du comité : Honorables sénateurs, en ma qualité de greffier du comité, j'ai le devoir de présider à l'élection à la présidence et je suis prêt à recevoir les motions à cet effet.

Le sénateur Jaffer : Je propose le sénateur Andreychuk.

M. Thompson : Y a-t-il d'autres candidatures? Non? L'honorable sénateur Jaffer propose que le sénateur Andreychuk soit élue présidente du comité. Les honorables sénateurs sont-ils d'accord?

Des voix : D'accord.

M. Thompson : J'invite le sénateur Andreychuk à prendre place au fauteuil.

Le sénateur Raynell Andreychuk (présidente) occupe le fauteuil.

La présidente : Je vous remercie, honorables sénateurs, de la confiance que vous m'accordez à titre de présidente du comité. La question des droits de la personne est importante, et les membres du comité agissent toujours sans la moindre partisanerie. Nous servons la cause des droits de la personne en général, autant sur le plan mondial qu'en ce qui a trait aux questions canadiennes. Je suis heureuse de voir qu'il y a ici de nouveaux membres, ainsi que des anciens. Ce comité est le vôtre, et après la partie organisationnelle de la séance, je vous donnerai un bref aperçu de ce que nous avons accompli jusqu'ici et je demanderai aux sénateurs de songer à ce que nous allons faire à partir de maintenant.

C'est avec plaisir que je propose que l'honorable sénateur Mobina Jaffer soit élue vice-présidente du comité. Les honorables sénateurs sont-ils d'accord?

Des voix : D'accord.

La présidente : Désirez-vous dire quelques mots?

Le sénateur Jaffer : Non, merci.

La présidente : La troisième motion est la suivante :

Que le Sous-comité du programme et de la procédure soit composé de la présidente, de la vice-présidente et d'un autre membre du comité désigné après les consultations d'usage; et

Que le sous-comité soit autorisé à prendre des décisions au nom du comité relativement au programme, à inviter les témoins et à établir l'horaire des audiences.

Le sénateur Jaffer : J'en fais la proposition.

La présidente : Les honorables sénateurs sont-ils d'accord?

Des voix : D'accord.

The Chair: To clarify this process for our new members, these items are procedural motions that the Senate suggests for all committees, in keeping with the *Rules of the Senate*. However, if you have any questions about the intent of these motions or about the consequences of passing them, I will try to respond. However, I am sure our clerk will do a better job than I can on answering those questions.

We now move to item 4:

That the committee print its proceedings; and

That the chair be authorized to set the number to meet demand.

Senator Nancy Ruth: I so move.

The Chair: Is it agreed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Item 5 is authorization to hold meetings and to print evidence when quorum is not present.

That, pursuant to rule 89, the chair be authorized to hold meetings, to receive and authorize the printing of the evidence when a quorum is not present, provided that a member of the committee from both the government and the opposition be present.

Senator Martin: I so move.

The Chair: Is it agreed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Item 6 is the financial report.

That the committee adopt the draft first report, prepared in accordance with rule 104.

I will turn to the clerk to speak to the budget that has been circulated.

Mr. Thompson: Honourable senators, you should have received a copy of this draft report. This report is required by the rules at the beginning of each session.

Senator Nancy Ruth: What does it look like?

The Chair: It is on your desk.

Mr. Thompson: The rule requires that each committee at the beginning of each session report on the funds expended in the previous session. Because of the short session for the First Session of the Fortieth Parliament, we are now addressing the expenditures in the Second Session of the Thirty-ninth Parliament.

La présidente : J'aimerais expliquer ce processus à nos nouveaux membres. Ces dispositions sont des motions de procédure suggérées par le Sénat à tous les comités, conformément au *Règlement du Sénat*. Toutefois, si vous avez des questions à propos de l'objet de ces motions ou des conséquences de leur adoption, je vais essayer d'y répondre. Je crois cependant que notre greffier pourrait le faire beaucoup mieux que moi.

Passons maintenant à la quatrième motion, qui se lit comme suit :

Que le comité fasse imprimer ses délibérations; et

Que la présidente soit autorisée à fixer la quantité en fonction des besoins.

Le sénateur Nancy Ruth : J'en fais la proposition.

La présidente : Êtes-vous d'accord?

Des voix : D'accord.

La présidente : Le point 5 porte sur l'autorisation à tenir des réunions et à imprimer des témoignages en l'absence de quorum. Voici la motion :

Que, conformément à l'article 89 du Règlement, la présidente soit autorisée à tenir des réunions pour entendre des témoignages et à en permettre la publication en l'absence de quorum, pourvu qu'un représentant du gouvernement et un représentant de l'opposition soient présents.

Le sénateur Martin : J'en fais la proposition.

La présidente : Êtes-vous d'accord?

Des voix : D'accord.

La présidente : La sixième motion porte sur le rapport financier.

Que le comité adopte l'ébauche du premier rapport, préparé conformément à l'article 104 du Règlement.

Je vais demander au greffier de vous parler du document sur le budget qui a été distribué.

M. Thompson : Honorables sénateurs, vous devriez avoir reçu une copie de ce projet de rapport. Selon le Règlement, ce rapport doit être présenté au début de chaque session.

Le sénateur Nancy Ruth : De quoi a-t-il l'air?

La présidente : Il est devant vous.

M. Thompson : Le Règlement exige que chaque comité, au début de chaque session, fasse rapport sur les sommes dépensées à la session précédente. Étant donné que la première session de la 40^e législature a été très brève, nous nous penchons actuellement sur les dépenses encourues au cours de la deuxième session de la 39^e législature.

As you can see, the total expenditures with respect to our legislation were \$8,638. Total expenditures with respect to the special study on employment equity in the federal public service were \$5,134 and total expenditures with respect to the study on children were \$96,228.

You will also note that general postal charges of \$70 were incurred. For senators' information, while we report the expenditures for witness expenses and general postage in our rule 104 report, they are not paid out of the committee's budget. These expenses come from a central budget administered by the committee's directorate. For accountability purposes, each committee reports them through this report.

The Chair: Do I have a mover?

Senator Brazeau: I so move.

The Chair: Is it agreed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: We will move to item 7, research staff.

That the committee ask the Library of Parliament to assign analysts to the committee;

That the Subcommittee on Agenda and Procedure be authorized to retain the services of such experts as may be required by the work of the committee; and

That the chair, on behalf of the committee, direct the research staff in the preparation of studies, analyses, summaries and draft reports.

May I have a mover?

Senator Dallaire: I so move.

The Chair: Question?

Senator Nancy Ruth: Can we expand the motion beyond the direction of the chair, to include the steering committee. This is no particular reference to you, Madam Chair; it is only that there is too much power.

The Chair: I have never felt that power.

Senator Nancy Ruth: I understand that could be true, but I would like the motion expanded so the steering committee has a say in it.

The Chair: That is how we work and until we have a problem, I think we should follow the rules set down so there is continuity and consistency between committees.

I do not take the request for amendment as a personal affront; I think only that the motion is the routine of the group.

Comme vous pouvez le voir, les dépenses totales relatives à l'étude des projets de loi se sont élevées à 8 638 \$, celles liées à l'étude spéciale sur les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique ont atteint 5 134 \$, et celles encourues dans le cadre de l'étude sur les enfants ont été de 96 228 \$.

Vous remarquerez également que le comité a payé des frais généraux de poste s'élevant à 70 \$. Je tiens à informer les sénateurs que même si nous déclarons dans notre rapport les dépenses encourues pour les témoins et les frais généraux de poste conformément à l'article 104 du Règlement, ces dépenses ne sont pas comprises dans le budget du comité. Elles sont prévues dans un budget central administré par la direction des comités. Aux fins de la reddition de comptes, chaque comité les déclare dans son rapport.

La présidente : Quelqu'un veut-il proposer la motion?

Le sénateur Brazeau : J'en fais la proposition.

La présidente : Êtes-vous d'accord?

Des voix : D'accord.

La présidente : Voici maintenant la septième motion, qui porte sur le personnel de recherche :

Que le comité demande à la Bibliothèque du Parlement d'affecter des analystes au comité;

Que le Sous-comité du programme et de la procédure soit autorisé à faire appel aux services d'experts-conseils dont le comité peut avoir besoin dans le cadre de ses travaux; et

Que la présidente, au nom du comité, dirige le personnel de recherche dans la préparation d'études, d'analyses, de résumés et de projets de rapport.

Quelqu'un peut-il en faire la proposition?

Le sénateur Dallaire : Je propose la motion.

La présidente : Y a-t-il des questions?

Le sénateur Nancy Ruth : Pourrions-nous inclure le comité de direction dans la motion, en plus de la présidente, afin qu'il puisse lui aussi diriger le personnel de recherche? Cela n'a rien à voir avec vous, madame la présidente; c'est simplement que cela vous donne trop de pouvoir.

La présidente : Je n'ai jamais eu l'impression d'avoir autant de pouvoir.

Le sénateur Nancy Ruth : Je comprends, mais j'aimerais que la motion soit élargie afin que le comité de direction ait son mot à dire.

La présidente : C'est ainsi que nous fonctionnons, et à moins qu'il y ait un problème, je crois que nous devrions suivre les règles établies afin de garantir la continuité et la cohérence entre les comités.

Je ne considère pas cette demande d'amendement comme un affront personnel; je crois simplement que la motion est tout à fait courante.

For your information, I have been part of many steering committees, and I think that these things are not the kinds of things that chairs would do on their own anyway — to engage staff, et cetera.

In my opinion, either contract people or staff members from the Library of Parliament have always been available for the whole committee, and certainly within the steering committee. I also think that going outside the contract involves the steering committee. Chairs cannot change contracts on their own.

The Clerk: That is right.

The Chair: On the financial end, if we go beyond the Library of Parliament, that contract involves the steering committee.

Senator Nancy Ruth: All right.

Senator Dallaire: On item 7 at the bottom, it says that the subcommittee “retain the services of such experts that may be required” to work on the committee. One is nearly complementary to the other.

We can participate in directing research and so on, I gather, under that rubric.

The Chair: Research staff prepare the report. Usually the chair goes through the report for the first look to say, “Is that what we were thinking about?” After it goes through that first look, it then goes to the steering committee. They make amendments and changes, and then it goes to the full committee. That has been the routine.

It is simpler for staff to deal with one person at the start. We often turn to them and say, “We have sat for six months and we now need a report; go to it.” It is easier to focus it with the chair, then focus it with the steering committee, and then focus it with the committee. It has worked in the past and I think that is why it is here.

Senator Nancy Ruth: The problem I am trying to solve is that some chairs consistently refuse to call witnesses I suggest. That is not my experience with you, chair, but it does happen.

The Chair: That is not part of this item.

Senator Nancy Ruth: If the chair has the right to direct the Library of Parliament and the kind of research that the Library of Parliament does, it has the same impact. The chair contains and frames the knowledge that is presented.

I believe the Library of Parliament has far more power over committees than we are even aware of simply because they play this value-neutral stuff but, in fact, it is loaded with values and it is often contrary to the desire of this senator.

The Chair: That may be some experience that I am not aware of.

Sachez que j’ai siégé à bien des comités de direction, et je pense que ce n’est pas le genre de tâche dont les présidents s’acquitteraient seuls de toute façon — par exemple, embaucher du personnel.

À mon avis, le personnel contractuel ou les employés de la Bibliothèque du Parlement sont toujours là pour l’ensemble du comité, et assurément pour le comité de direction. Je pense aussi que pour avoir recours à des services extérieurs, il faut obtenir l’accord du comité de direction. Les présidents ne peuvent à eux seuls modifier les contrats.

Le greffier : C’est exact.

La présidente : Sur le plan financier, si nous voulons recourir aux services de personnes qui ne sont pas rattachées à la Bibliothèque du Parlement, le comité de direction doit donner son approbation.

Le sénateur Nancy Ruth : Très bien.

Le sénateur Dallaire : Vers la fin de la septième motion, on peut lire que le sous-comité peut « faire appel aux services des experts-conseils dont le comité peut avoir besoin » dans le cadre de ses travaux. L’un est presque complémentaire à l’autre.

Je crois qu’en vertu de cette motion, nous pouvons notamment participer à l’orientation de la recherche.

La présidente : Le personnel de recherche prépare le rapport. Habituellement, le président jette un premier coup d’œil au rapport pour vérifier s’il est bien conforme à nos réflexions. Ensuite, le rapport est envoyé au comité de direction, qui y apporte des modifications et le renvoie ensuite au comité plénier. C’est le processus habituel.

Il est plus simple pour les membres du personnel de traiter avec une seule personne au début. Nous leur disons souvent : « Nous avons siégé durant six mois et nous avons maintenant besoin d’un rapport; allez-y. » Il est plus facile pour eux de travailler avec le président, puis avec le comité de direction et enfin, avec le comité. Cela a fonctionné dans le passé, et je crois que c’est la raison pour laquelle nous procédons ainsi.

Le sénateur Nancy Ruth : Le problème que je tente de résoudre, c’est que certains présidents refusent systématiquement de convoquer les témoins que je propose. Ce n’est pas le cas pour vous, madame la présidente, mais cela se produit parfois.

La présidente : Cela n’a rien à voir avec cette motion.

Le sénateur Nancy Ruth : Si la présidente a le droit d’orienter la Bibliothèque du Parlement et le genre de recherches qu’elle effectue, cela a le même impact. La présidente limite et encadre les connaissances qui sont présentées.

Je crois que la Bibliothèque du Parlement a beaucoup plus de pouvoir sur les comités que nous le pensons, simplement parce qu’elle se veut neutre, mais qu’en fait, il y a beaucoup de jugements de valeur qui teintent ses publications et qui vont souvent à l’encontre de ce que souhaitent les sénateurs.

La présidente : C’est quelque chose dont je ne suis pas au courant.

However, if you look back at item 3, which is not the item that we are discussing now, that item involves inviting witnesses. We have already passed that item. The subcommittee sets that agenda.

Senator Nancy Ruth: However, it is all part of a package for me. It is all about how you frame knowledge that is presented to senators.

I have a thing in for the Library of Parliament so I like to take a run at it whenever I have a chance — with due respect. I will talk to you later; I will leave it alone. No other senator has supported the amendment so I am happy to withdraw it at this time.

The Chair: If, at any time, you think we are not working collegially in the spirit of what this committee's subject matter is, let me know quickly.

Senator Nancy Ruth: I certainly will.

The Chair: Do I have a mover then?

Mr. Thompson: Senator Dallaire moved the motion.

The Chair: Is it agreed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Item 8 is the authority to commit funds and certify accounts:

That, pursuant to section 7, chapter 3:06 of the *Senate Administrative Rules*, authority to commit funds be conferred individually on the chair, the deputy chair and the clerk of the committee;

That, pursuant to section 8, chapter 3:06 of the *Senate Administrative Rules*, authority for certifying accounts payable by the committee be conferred individually on the chair, the deputy chair, and the clerk of the committee; and

That, notwithstanding the foregoing, in cases related to consultants and personnel services, the authority to commit funds and certify accounts be conferred jointly on the chair and deputy chair.

Is there a mover for that motion?

Senator Martin: I so move.

The Chair: Is it agreed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Item 9 is travel:

That the committee empower the Subcommittee on Agenda and Procedure to designate, as required, one or more members of the committee and/or such staff as may be necessary to travel on assignment on behalf of the committee.

Senator Nancy Ruth: I so move.

The Chair: Is it agreed?

Toutefois, si nous retournons au troisième point, qui n'est pas la motion dont nous discutons actuellement, on y parle d'inviter les témoins. Nous avons déjà adopté cette motion. C'est le sous-comité qui établit le programme.

Le sénateur Nancy Ruth : Pour moi, cela fait partie d'un ensemble. Il s'agit de la façon dont vous encadrez le savoir qui est présenté aux sénateurs.

Il y a d'autres points que j'aimerais aborder en ce qui concerne la Bibliothèque du Parlement dès que j'en aurai l'occasion — cela dit en tout respect. Nous y reviendrons plus tard; je vais laisser cela de côté pour l'instant. Aucun autre sénateur n'a appuyé l'amendement, alors je vais le retirer sans problème.

La présidente : Si jamais vous pensez que nous ne travaillons pas avec collégialité dans l'esprit du sujet que le comité étudie, faites-le moi savoir rapidement.

Le sénateur Nancy Ruth : Certainement.

La présidente : Quelqu'un veut-il proposer la motion?

M. Thompson : Le sénateur Dallaire l'a proposée.

La présidente : Êtes-vous d'accord?

Des voix : D'accord.

La présidente : La huitième motion porte sur l'autorisation d'engager des fonds et d'approuver les comptes à payer :

Que, conformément à l'article 7, chapitre 3:06, du *Règlement administratif du Sénat*, l'autorisation d'engager des fonds du comité soit conférée individuellement à la présidente, à la vice-présidente et au greffier du comité;

Que, conformément à l'article 8, chapitre 3:06, du *Règlement administratif du Sénat*, l'autorisation d'approuver les comptes à payer au nom du comité soit conférée individuellement à la présidente, à la vice-présidente et au greffier du comité; et

Que, nonobstant ce qui précède, lorsqu'il s'agit de services de consultants et de personnel, l'autorisation d'engager des fonds et d'approuver les comptes à payer soit conférée conjointement à la présidente et à la vice-présidente.

Quelqu'un veut-il proposer cette motion?

Le sénateur Martin : J'en fais la proposition.

La présidente : Êtes-vous d'accord?

Des voix : D'accord.

La présidente : Voici la neuvième motion, qui se rapporte aux déplacements :

Que le comité autorise le Sous-comité du programme et de la procédure à désigner, au besoin, un ou plusieurs membres du comité, de même que le personnel nécessaire, qui se déplaceront au nom du comité.

Le sénateur Nancy Ruth : J'en fais la proposition.

La présidente : Êtes-vous d'accord?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Next is item 10, designation of members travelling on committee business:

That the Subcommittee on Agenda and Procedure be authorized to:

- 1) determine whether any member of the committee is on "official business" for the purposes of paragraph 8(3)(a) of the Senators Attendance Policy, published in the *Journals of the Senate* on Wednesday, June 3, 1998; and
- 2) consider any member of the committee to be on "official business" if that member is: (a) attending an event or meeting related to the work of the committee; or (b) making a presentation related to the work of the committee; and

That the subcommittee report at the earliest opportunity any decisions taken with respect to the designation of members of the committee travelling on committee business.

For the newer senators, this form is a relatively new addition. The motion is not to restrict us talking about the work we do on committees. However, if we undertake to go to a committee meeting, a convention or something else in an official capacity, we follow this process both for the compensation of expenses and attendance.

Is there a mover for that motion?

Senator Brazeau: I so move.

The Chair: Is it agreed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Item 11 is travelling and living expenses of witnesses:

That, pursuant to the Senate guidelines for witness expenses, the committee may reimburse reasonable travelling and living expenses for one witness from any one organization and payment will take place upon application, but that the chair be authorized to approve expenses for a second witness should there be exceptional circumstances.

May I have a mover?

Senator Nancy Ruth: I so move.

The Chair: Is it agreed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Item 12 is electronic media coverage of public meetings: that the Subcommittee on Agenda and Procedure be empowered to allow coverage by electronic media of the committee's public proceedings with the least possible disruption of its hearings at its discretion.

Des voix : D'accord.

La présidente : Passons maintenant à la dixième motion, qui se rapporte à la désignation des membres qui voyagent pour les affaires du comité :

Que le Sous-comité du programme et de la procédure soit autorisé à :

- 1) déterminer si un membre du comité remplit un « engagement officiel » au sens de l'alinéa 8(3)a) de la politique relative à la présence des sénateurs, publiée dans les *Journaux du Sénat* du mercredi 3 juin 1998;
- 2) considérer qu'un membre du comité remplit un « engagement officiel » si ce membre : a) assiste à une activité ou à une réunion se rapportant aux travaux du comité; ou b) fait un exposé ayant trait aux travaux du comité; et

Que le sous-comité fasse rapport à la première occasion de ses décisions relatives aux membres du comité qui voyagent pour les affaires du comité.

Pour les nouveaux sénateurs, sachez que cette formule est un ajout relativement récent. Cette motion ne vise pas à nous empêcher de parler des travaux que nous effectuons au comité. Toutefois, si nous nous engageons à assister à une réunion du comité, à une conférence ou à un autre événement à titre officiel, nous devons suivre ce processus autant pour le remboursement des dépenses que pour la participation à l'événement.

Quelqu'un veut-il proposer cette motion?

Le sénateur Brazeau : Je la propose.

La présidente : Êtes-vous d'accord?

Des voix : D'accord.

La présidente : La onzième motion porte sur les frais de déplacement des témoins :

Que, conformément aux lignes directrices du Sénat gouvernant les frais de déplacement des témoins, le comité puisse rembourser les dépenses raisonnables de voyage et d'hébergement à un témoin par organisme, après qu'une demande de remboursement a été présentée, mais que la présidence soit autorisée à permettre le remboursement de dépenses pour un deuxième témoin du même organisme s'il y a circonstances exceptionnelles.

Est-ce que quelqu'un la propose?

Le sénateur Nancy Ruth : Je la propose.

La présidente : Êtes-vous d'accord?

Des voix : D'accord.

La présidente : La douzième motion porte sur la diffusion des délibérations publiques par médias d'information électronique : que le Sous-comité du programme et de la procédure soit autorisé à permettre la diffusion de ses délibérations publiques par les médias d'information électronique, de manière à déranger le moins possible ses travaux, à sa discrétion.

Senator Jaffer: I so move.

The Chair: Is it agreed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Item 13 is the time slot for regular meetings.

I understand it has been confirmed that the whips have allocated a time.

Mr. Thompson: The time slot is from 5 p.m. to 8 p.m.

The Chair: For this committee, it is from 5 p.m. to 8 p.m.

Senator Jaffer: That is not what I had been told. Senator Goldstein is still at the meeting of the Standing Senate Committee on Official Languages. We were told that we would negotiate and maybe start later. This committee could go from 7 p.m. to whatever time. If it starts at 5 p.m., then we are on two committees at the same time. The Official Languages Committee will be from 4 p.m. to 6 p.m. or 6:30 p.m.

Senator Nancy Ruth: May I ask Senator Jaffer if we can compromise and meet from 6 p.m. to 9 p.m.?

Senator Jaffer: Sure; I am fine with that.

Senator Nancy Ruth: Can you make the other committee if it were at that time?

Senator Jaffer: Senator Goldstein is at the Official Languages Committee. I spoke to Senator Chaput and she said she was trying to schedule that committee from 4 p.m. to 6 p.m.

The Chair: However, these times obviously are negotiated by the leadership. This committee time slot was from 5 p.m. to 8 p.m. and that is the understanding upon which we selected the actual time slots for our committees. Most of the other time slots are non-negotiable during the week, as I understand it. We could go back and ask for 6 p.m. to 9 p.m.

What do we do with this item? Do we pass a recommendation to meet from 6 p.m. to 9 p.m.?

Senator Jaffer: Did you say 6 p.m. or 6:30 p.m.?

Senator Nancy Ruth: I said 6 p.m., but I was only asking a question.

Senator Dallaire: As you recollect, Monday is a difficult day.

The Chair: Very difficult.

Senator Dallaire: The later we meet on Monday, the better it is for attendance. In consultation with other members, the later we can push it, the easier it may be, provided it is not unreasonable

Le sénateur Jaffer : J'en fais la proposition.

La présidente : Êtes-vous d'accord?

Des voix : D'accord.

La présidente : La treizième motion porte sur l'horaire des réunions régulières.

Je pense qu'il est confirmé que les whips nous ont réservé une plage horaire.

M. Thompson : L'horaire sera de 17 heures à 20 heures.

La présidente : Pour notre comité, l'horaire sera de 17 heures à 20 heures.

Le sénateur Jaffer : Ce n'est pas ce qu'on m'a dit. Le sénateur Goldstein n'est pas encore sorti de la réunion du Comité sénatorial permanent des langues officielles. On nous avait dit qu'il y aurait place à la négociation et que nous pourrions peut-être commencer un peu plus tard. Ce comité pourrait siéger de 19 heures jusqu'à je ne sais trop quelle heure. S'il commence à siéger à 17 heures, nous devrons siéger à deux comités en même temps. Les séances du Comité des langues officielles se tiendront de 16 heures à 18 heures ou 18 h 30.

Le sénateur Nancy Ruth : Puis-je proposer un compromis au sénateur Jaffer, pour que nous nous réunissions de 18 heures à 21 heures?

Le sénateur Jaffer : Bien sûr, cela me conviendrait.

Le sénateur Nancy Ruth : Réussirez-vous à assister aux séances de l'autre comité si nous nous réunissons à cette heure-là?

Le sénateur Jaffer : Le sénateur Goldstein siège au Comité des langues officielles. J'ai parlé au sénateur Chaput, et elle m'a dit qu'elle allait essayer de faire en sorte que l'horaire de ce comité soit de 16 heures à 18 heures.

La présidente : Bien entendu, les leaders négocient nos horaires. L'horaire prévu pour notre comité était de 17 heures à 20 heures, et c'est selon cet horaire que nous avons choisi à quelle heure se réuniraient nos comités. La plupart des autres plages horaires sont non négociables durant la semaine, d'après mes informations. Cela dit, nous pourrions toujours essayer d'obtenir une salle de 18 heures à 21 heures.

Que faisons-nous de cette motion? Pouvons-nous adopter une recommandation dans le but de nous réunir de 18 heures à 21 heures?

Le sénateur Jaffer : Avez-vous dit 18 heures ou 18 h 30?

Le sénateur Nancy Ruth : J'ai dit 18 heures, mais je ne faisais que poser une question.

Le sénateur Dallaire : Si vous vous en rappelez bien, c'est compliqué le lundi.

La présidente : Très compliqué.

Le sénateur Dallaire : Le plus tard nous nous réunirons le lundi, le mieux ce sera pour les participants. Il faudra d'abord consulter les autres membres, mais plus nous pourrions

for witnesses. We do not want to bring them here at midnight; it is already complex enough because they will have to stay overnight.

It is hoped that we can finish at 9 p.m. but perhaps commence around 6:30 p.m. We usually do a solid 2 hours to 2.5 hours, with 3 hours possibly being more the exception.

I propose pushing the start to 6:30 p.m. I do not make that proposal flippantly because it affects flight plans. Speaking personally, if we meet at 6 p.m., the whole day is shot. If we start at 6:30 p.m., it will work more easily with taxis, et cetera.

The Chair: We have difficulty on Monday. That is why anyone who sits on a committee meeting on Mondays really makes a commitment. It is much easier to sit on a committee that meets on Tuesday, Wednesday or Thursday.

Nonetheless, meeting on Monday was the basis upon which two committees, one of them being this committee, were formed; on the condition that they met only on Monday.

If we meet for less than three hours, the difficulty as you know, Senator Dallaire, is that you have wanted to ask questions —

Senator Dallaire: I do not recall that. May I see the minutes?

The Chair: That is the beauty of having a long memory. That time slot necessitates that we have only two panels instead of three. That restriction already shortens our work. Most of the other committees have two time slots. They can have twice the number of witnesses to finish their studies or bills. If we move to 6:30 p.m., that time is all the we have for the week. Other committees sit twice during that time period.

I am hesitant to agree to anything less and I am hesitant to go beyond 9 p.m. On committees that sat beyond 9 p.m. we ended up having a problem with one or two people. Everyone becomes tired, and we have clerks who must start at 9 a.m. the next day on other committees, et cetera. I think this is why the time slot was 5 p.m. to 8 p.m.

However, if 6 p.m. to 9 p.m. suits people, that is fine. Some of us have trouble getting here, whether it is 6 p.m. or 6:30 p.m.

Senator Martin: On a personal note, I have trouble coming for 5 p.m. as I travel from Vancouver, British Columbia. For that reason, 6 p.m. works better for me as well.

The Chair: Are there any contrary points of view to starting at 6 p.m.?

commencer nos réunions tard, moins ce sera compliqué pour tout le monde, dans la mesure où nous ne dépassons pas les limites du raisonnable pour les témoins. Nous ne voulons pas les convoquer ici à minuit; ce sera déjà assez compliqué pour eux parce qu'ils devront passer la nuit ici.

Nous pouvons espérer terminer à 21 heures, mais peut-être pourrions-nous commencer vers 18 h 30. Nous siégeons habituellement deux bonnes heures, deux heures et demie, rarement trois heures.

Je propose de repousser l'heure de réunion à 18 h 30. Je ne fais pas cette proposition à la légère, mais parce qu'il faut tenir compte des horaires de vol. Pour ma part, si nous nous réunissons à 18 heures, toute ma journée sera perdue. Si nous commençons à 18 h 30, il sera pour moi plus facile de me débrouiller avec les taxis et le reste.

La présidente : Le lundi pose toujours des difficultés. Quiconque siège à un comité le lundi manifeste un véritable engagement. Il est beaucoup plus facile de siéger à un comité qui se réunit les mardis, mercredis ou jeudis.

Quoi qu'il en soit, deux comités, dont le nôtre, ont été formés à la condition qu'ils se réunissent seulement le lundi.

Si nous nous réunissons moins de trois heures, le problème, comme vous le savez, monsieur Dallaire, c'est que vous voulez parfois poser des questions...

Le sénateur Dallaire : Je ne m'en rappelle pas. Est-ce que je peux voir le compte rendu?

La présidente : C'est là la beauté d'une longue mémoire. Cet horaire ne nous permet de convoquer que deux groupes plutôt que trois. Cette restriction limite déjà notre travail. La plupart des autres comités ont deux plages horaires. Ils peuvent recevoir deux fois plus de témoins pour terminer leurs études ou l'examen des projets de loi. Si nous repoussons le début de la séance à 18 h 30, il faut savoir que c'est tout le temps que nous aurons pendant la semaine. Les autres comités se réuniront deux fois pendant la même période.

J'hésite beaucoup à accepter moins que cela, tout comme j'hésite à siéger au-delà de 21 heures. Quand un comité siège après 21 heures, il y a toujours un problème pour une ou deux personnes. Tout le monde finit par être fatigué, et il y a des greffiers qui doivent commencer à 9 heures le lendemain matin pour assister d'autres comités, entre autres. Je pense que c'est la raison pour laquelle notre plage horaire est de 17 heures à 20 heures.

Cependant, s'il convient à tous de se réunir de 18 heures à 21 heures, c'est bon. Certains d'entre nous auront de la difficulté à se rendre ici, que nous nous réunissions à 18 heures ou à 18 h 30.

Le sénateur Martin : Personnellement, j'aurai de la difficulté à être là pour 17 heures puisque j'arrive de Vancouver, en Colombie-Britannique. Pour cette raison, il serait préférable pour moi aussi que nous nous réunissions à 18 heures.

La présidente : Est-ce que quelqu'un est contre l'idée que nous commençons à 18 heures?

Senator Dallaire: I may be AWOL for the first minutes of the committee meeting.

The Chair: I think we need to maintain the slot and see how our workload goes. If we shorten our slot, when we request our budget, the comment will come back, how long do you sit? We already have difficulty obtaining our fair share of resources when we sit for a three-hour period per week. Monday time slots have this dilemma. Whips asked members to consider this problem when they accepted this committee.

Is there a motion for 6 p.m. then?

Senator Nancy Ruth: Can I suggest that we ask the whips to approve the time slot of 6 p.m. to 9 p.m., try it for three sessions to see how that works with everyone's flight plans and then re-evaluate it?

The Chair: Personally, coming from Saskatchewan — not as far as British Columbia — it does not matter if it is 5 p.m., 6 p.m. or 7 p.m. because we do not have direct flights. I come in on Sunday. If I take the flight where I run from the airport, that flight is late inevitably. I have learned from past experience.

Is there an understanding that we meet from 6 p.m. to 9 p.m.?

Good evening, Senator Goldstein.

Senator Goldstein: I am sorry I came late. However, I was at a previous committee meeting that specifically raised this issue.

In the Official Languages Committee, we reached an understanding that it will sit from 5 p.m. to 7 p.m. and stop at 7 p.m. in the hope that this committee would then start at 7 p.m.

The Chair: No.

Senator Goldstein: Senator Jaffer and I are on two committees that conflict.

The Chair: I know. I do not know how to help you with that conflict. I was asked to sit on two committees at the same time and had to make a choice because they were not planning to move the times.

The difficulty is that starting at 7 p.m. means we meet until 10 p.m. I said before you came that we have intensive work to do. If we narrow our time slot to two hours, I do not think we can do it.

Each committee is different. The Official Languages Committee has a slightly different workload. It monitors different aspects. I will not prejudge how they do their work.

However, for our studies, one of the complaints in regard to the Convention on the Rights of the Child was how long the discussion went. Those discussions were long because we simply did not have time.

Le sénateur Dallaire : Je serai peut-être absent les premières minutes de séance.

La présidente : Je pense que nous devons conserver cet horaire et voir quelle sera notre charge de travail. Si nous raccourcissons notre plage horaire, quand nous allons demander un budget, nous allons nous faire demander combien de temps nous siégeons. Nous avons déjà de la difficulté à obtenir notre juste part de ressources quand nous siégeons trois heures par semaine. C'est le problème de l'horaire du lundi. Les whips ont demandé aux membres d'en tenir compte avant d'accepter de faire partie du comité.

Bref, est-ce que quelqu'un propose une motion pour que nous commencions à 18 heures?

Le sénateur Nancy Ruth : Est-ce que je pourrais proposer de demander aux whips d'approuver l'horaire de 18 heures à 21 heures et de l'essayer pendant trois séances, après quoi nous pourrions voir comment cela se passe pour chacun, compte tenu des horaires de vol, puis réévaluer la situation?

La présidente : Pour ma part, je viens de la Saskatchewan, ce qui n'est pas aussi loin que la Colombie-Britannique, mais peu importe que nous nous réunissions à 17 heures, à 18 heures ou à 19 heures, parce que nous n'avons pas de vol direct. J'arrive le dimanche. Si je prends le vol qui m'oblige à courir pour arriver ici, le vol est inévitablement en retard. Croyez-en mon expérience.

Sommes-nous d'accord pour nous rencontrer de 18 heures à 21 heures?

Bonsoir, monsieur Goldstein.

Le sénateur Goldstein : Je m'excuse d'être en retard. Je participais à la réunion d'un autre comité, qui a débattu de la même question.

Au Comité des langues officielles, nous avons convenu de siéger de 17 heures à 19 heures, puis de nous arrêter à 19 heures, dans l'espoir que ce comité se réunisse à partir de 19 heures.

La présidente : Non.

Le sénateur Goldstein : Le sénateur Jaffer et moi siégeons à deux comités dont les horaires entrent en conflit.

La présidente : Je le sais. Je ne sais pas quoi faire pour vous aider à régler ce conflit. On m'a demandé de siéger à deux comités en même temps, et j'ai dû faire un choix parce qu'aucun des deux ne prévoyait changer d'horaire.

Si nous nous réunissons à 19 heures, nous siégerons jusqu'à 22 heures. J'ai souligné avant votre arrivée que nous avions beaucoup de pain sur la planche. Si nous limitons notre plage horaire à deux heures, je doute que nous arrivions à tout faire.

Cela varie d'un comité à l'autre. Le Comité des langues officielles a un volume de travail légèrement différent. Il s'occupe d'autres aspects. Je ne vais pas préjuger de sa façon de travailler.

Toutefois, en ce qui concerne nos études, on s'est plaint notamment de la durée des discussions entourant la Convention sur les droits de l'enfant. Ces discussions ont été longues simplement parce que nous avons manqué de temps.

I think we will test the time slot of 6 p.m. to 9 p.m. If you must come late, we will try it out.

Senator Goldstein: Can we compromise and say 6:30 p.m.?

The Chair: I don't want to give up our time slot because we will have budget and other issues.

If I can maintain a three hour slot, that would be preferable.

Senator Goldstein: I spoke to Senator Comeau.

Senator Nancy Ruth: I suggested that we try this time slot for three weeks and see how difficult and possible it is for everyone. Nothing is perfect and there is nothing perfect here.

Senator Jaffer: We already have some members missing. That will be our challenge. This committee always has huge challenges with attendance because it is on a Monday. Speaking of those who are able to attend, it would help us if we were able to come from 6:30 p.m. to 9:30 p.m.

The Chair: Then, by inference, we are saying we will decrease our working load.

Senator Jaffer: No, we are still meeting for three hours.

The Chair: If we continue until 9:30, it is hard for some of us who fly seven or eight hours to arrive here to keep our wits about us.

Senator Goldstein: I understand.

The Chair: We have that problem.

Senator Dallaire: The aim is to have senators participate in the work of the committee, particularly if we end up with legislation. I think it is pertinent that we manoeuvre so that we ensure we have quorum because we are not a huge committee and we already know about the problems of membership and so on.

Since you went back to the history of the last couple of years, when I was a colonel, I came to the Defence Committee and we never left before ten o'clock on Tuesday nights.

We have willing members who are trying to make this committee work. However, bear in mind that 6:30 to 9:30 will be tough on the witnesses, too, who travel.

The Chair: I think it is extremely difficult. Some members are missing, so I do not know what we should do at this point.

Senator Nancy Ruth: I come from Toronto and it would be great if we could meet for 6 or 6:30.

Senator Jaffer: Let us try 6:30 to 9:30 and if we find it difficult, we will revisit it.

Je pense que nous allons essayer de réserver le créneau de 18 à 21 heures pour ceux qui doivent arriver tard.

Le sénateur Goldstein : Pouvons-nous trouver un compromis et commencer à 18 h 30?

La présidente : Je préférerais m'en tenir à l'horaire dit parce que nous devons examiner le budget, entre autres.

J'aimerais mieux garder ce créneau de trois heures.

Le sénateur Goldstein : J'ai parlé au sénateur Comeau.

Le sénateur Nancy Ruth : J'ai proposé que nous essayions cette tranche horaire pendant trois semaines pour voir si cela pose ou pas des problèmes pour les membres du comité. Ici comme ailleurs, rien n'est parfait.

Le sénateur Jaffer : Certains membres manquent déjà à l'appel. Ce sera un défi pour nous. Ce comité a toujours de gros problèmes en ce qui concerne la présence des sénateurs, parce qu'il se réunit les lundis. Je dirais, pour ceux d'entre nous qui pourront y assister, qu'il serait préférable que la séance ait lieu de 18 h 30 à 21 h 30.

La présidente : À ce moment-là, nous devons diminuer notre volume de travail.

Le sénateur Jaffer : Non, car la séance durera quand même trois heures.

La présidente : Si nous poursuivons la réunion jusqu'à 21 h 30, ceux d'entre nous qui auront voyagé par avion pendant sept ou huit heures auront du mal à rester parfaitement alertes.

Le sénateur Goldstein : Je comprends.

La présidente : C'est un problème.

Le sénateur Dallaire : L'objectif est que les sénateurs participent aux travaux du comité, surtout si nous devons examiner des projets de loi. Je crois qu'il serait pertinent que nous nous efforcions d'avoir le quorum, parce que nous ne sommes pas un gros comité et que nous avons déjà des problèmes de participation, entre autres.

Étant donné que vous avez parlé de ce qui se faisait ces dernières années, permettez-moi de vous dire que lorsque j'étais colonel et que je siégeais au Comité de la défense, nous ne partions jamais avant 21 heures les mardis soir.

Nous avons des membres de bonne volonté qui s'efforcent de faire fonctionner ce comité. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que si nous siégeons de 18 h 30 à 21 h 30, ce sera aussi éprouvant pour les témoins qui sont appelés à voyager.

La présidente : C'est extrêmement difficile. Comme plusieurs membres sont absents, je ne sais plus quoi faire.

Le sénateur Nancy Ruth : Je viens de Toronto et j'apprécierais beaucoup que nous commencions à 18 heures ou 18 h 30.

Le sénateur Jaffer : Essayons de siéger de 18 h 30 à 21 h 30, et si c'est trop difficile, nous changerons.

The Chair: That change must be subject to speaking with the leadership. The leadership are the ones I have had the conversations with. I am now receiving different information from them.

Senator Nancy Ruth: I want to reserve the right for the committee to slip in a witness if we need to hear a witness who cannot come in the evenings. It will need to be flexible.

Senator Jaffer: The steering committee decides that.

The Chair: Is there a consensus that we set our meeting time at 6:30 p.m. next week? In the meantime, I will consult with both leaderships to determine the operations and management. I am mindful that we are trying to accommodate all senators to the extent we can and not prejudice witnesses, staff or other senators. I need to canvass everyone to determine that balance.

We will meet at 6:30 p.m. next week if there is agreement. Is it agreed, honourable senators?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: I do not hear opposition from anyone. The time slot will be subject to review next week.

Senator Nancy Ruth: Do not expect dinner when you arrive here. We do not have any money.

The Chair: I have not gotten that far. Generally, when we had funds, we provided food early. However, not many people were eating it. I think we will again have a canvass to determine whether you wish dinner served before the meeting.

Having supper during the committee is difficult because we need the members here in due deference to the witnesses. If we are being televised, we cannot hear the clanking of forks and knives. I am told it is distracting. I do not want a situation whereby I am shopping and somebody says, "I saw you on television. Who was that person next to you eating?" It is not the image we want to project.

We will canvass at the meeting next week at 6:30 what we have in available resources for food.

Item 14 is other business. I do not intend to have a discussion today about our workload. However, I want to have a refresher course and a little update.

Senator Jaffer: I have not seen that information.

The Chair: There is nothing to see. It is a review of our old motions. I will finish and then if you have something to add, please do.

La présidente : Dans ce cas, il faudra en discuter avec la direction. C'est avec elle que j'ai dû parlementer. Maintenant, elle m'envoie un message différent.

Le sénateur Nancy Ruth : J'aimerais que le comité se réserve le droit d'entendre à un autre moment un témoin qui ne peut se libérer en soirée. Il faudrait faire preuve de souplesse.

Le sénateur Jaffer : Ce sera au comité directeur de le décider.

La présidente : Êtes-vous d'accord pour que nous fixions le début de la séance de la semaine prochaine à 18 h 30? En attendant, je vais consulter les deux directions pour déterminer le mode de fonctionnement et de gestion. J'ai conscience que nous essayons de rendre service à tous les sénateurs dans la mesure du possible, sans gêner les témoins, le personnel ou d'autres sénateurs. Je dois consulter tout le monde pour trouver un juste équilibre.

Si vous êtes d'accord, nous nous réunirons à 18 h 30 la semaine prochaine. Est-ce que cela vous convient, honorables sénateurs?

Des voix : Oui.

La présidente : Il ne semble pas y avoir d'opposition. L'horaire pourra être revu la semaine prochaine.

Le sénateur Nancy Ruth : Ne vous attendez pas à ce que le repas soit servi quand vous arriverez. Nous n'en avons pas les moyens.

La présidente : Je ne suis pas allée aussi loin. Normalement, lorsque nous avions des fonds, nous faisons venir les repas plus tôt, mais tout le monde ne mangeait pas. Je pense que nous devons encore consulter les gens pour savoir s'ils veulent qu'on leur serve à souper avant le début de la séance.

Prendre le repas pendant le comité est difficile parce que les membres doivent faire preuve de déférence à l'égard des témoins. Nous n'allons pas nous mettre à faire des bruits de fourchettes et de couteaux pendant une séance télévisée. C'est dérangeant. Je n'aimerais pas, pendant que je fais mon marché, que quelqu'un m'aborde pour me dire : « Je vous ai vue à la télé. Qui était cette personne en train de manger, assise à côté de vous? ». Ce n'est pas l'image que nous voulons projeter.

Nous allons demander, pour la séance de la semaine prochaine qui commencera à 18 h 30, de quelles ressources nous disposons pour les repas.

Le point 14 de l'ordre du jour proposé concerne les autres affaires. Je n'ai pas l'intention de discuter aujourd'hui de notre charge de travail. Néanmoins, j'aimerais une petite séance de mise à jour pour actualiser les connaissances.

Le sénateur Jaffer : Je n'ai pas vu cette information.

La présidente : Il n'y a rien à voir. C'est une révision de nos vieilles motions. Je vais conclure; ensuite, si vous voulez ajouter quelque chose, allez-y.

I will not talk about our workload today but I think it will be helpful to know what notices of motion were before the previous committee. The notices are being given out now. I will simply talk about them because they are not in the order in which I wanted to speak.

We started out with a reference on the international human rights machinery and it was a report called, *Promises to Keep: Implementing Canada's Human Rights Obligations*. It canvassed the international human rights machinery to ascertain Canada's compliance with these organizations, treaties, et cetera. The study was an omnibus study and, since that study, we have routinely introduced motions to keep that issue alive as and when we want to study it.

My proposal, at some point, is to reintroduce the same regular motion to continue that study. It has been a benefit to us because when the Human Rights Commission turned into a council at the United Nations, it was beneficial to have the authority to study it. The motion gives us that flexibility. It is also value-added for the work already done — we continue what we are doing.

The proposal on the United Nations Convention on the Rights of the Child is the same. The study was a long exhaustive one and the proposal is to introduce a motion to keep that study on our plate so we can continue to monitor the issue and have the value-added experience.

We also had the report that was prepared under Senator — help me out Senator Jaffer —

Senator Jaffer: It was Senator Maheu.

The Chair: Yes, Senator Maheu was the chair at the time. The initial report was entitled *A Hard Bed to Lie In: Matrimonial Real Property on Reserve*. Since then, we have tabled a few other reports as follow up, and I propose that we continue to follow up with this authorization.

Another major one is to examine issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service. Last year, we broadened the motion to study the extent to which targets are being met to achieve employment equity and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

Originally, in this study, we started looking at discrimination only within the Public Service Commission of Canada. However, we have broadened it now to four target areas and we have produced reports. We found that there are issues overlapping with the private sector and so we broadened our study, primarily because Statistics Canada has prepared a broad-based questionnaire, based on a lot of the employment issues for the target groups that we were dealing with, within the Public Service Commission. A lot of valuable information is contained in that Statistics Canada questionnaire and we want to avail ourselves of that information.

Je ne vais pas discuter de nos travaux aujourd'hui, mais je pense qu'il serait utile de savoir quels avis de motion ont été déposés devant le comité précédent. Ces avis sortent maintenant. Je vais simplement vous en parler parce qu'ils ne sont pas dans l'ordre dans lequel je voulais les présenter.

Nous avons commencé par une référence à l'appareil international en matière de droits de la personne dans un rapport intitulé : *Des promesses à tenir : Le respect des obligations du Canada en matière de droits de la personne*. Ce rapport portait sur l'appareil international en matière de droits de la personne et du respect par le Canada des exigences de ces organisations, des traités, et cetera. Il s'agissait d'une étude omnibus et, depuis qu'elle a été réalisée, nous avons régulièrement proposé des motions pour garder le dossier ouvert, au cas où nous voudrions nous pencher dessus.

D'une certaine manière, je propose de reprendre la même motion pour poursuivre cette étude. Cela nous a été profitable parce que lorsque la Commission des droits de la personne est devenue un conseil aux Nations Unies, c'était pratique d'avoir le pouvoir d'étudier la question. La motion nous donne cette possibilité. C'est également un plus pour le travail déjà réalisé — nous poursuivons ce que nous avons déjà commencé.

La proposition relative à la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant est la même. Il s'agissait d'une étude longue et approfondie, et la proposition consiste à déposer une motion pour garder cette étude à l'ordre du jour, afin que nous puissions suivre l'évolution du dossier et profiter d'une expérience supplémentaire.

Nous avons également le rapport préparé sous la direction du sénateur — aidez-moi sénateur Jaffer...

Le sénateur Jaffer : C'était le sénateur Maheu.

La présidente : Oui, à l'époque, c'était lui le président. Le rapport initial s'intitulait : *Un toit précaire : Les biens fonciers matrimoniaux situés dans les réserves*. Depuis, nous avons déposé plusieurs autres rapports de suivi, et je propose que nous continuions dans cette veine avec cette autorisation.

Il faut aussi se pencher sur les cas de prétendue discrimination dans les pratiques d'embauche et d'avancement de la fonction publique fédérale vis-à-vis des groupes minoritaires et faire l'examen des résultats de ces groupes sur le marché du travail dans le secteur privé.

Au départ, notre étude portait sur la discrimination pratiquée uniquement au sein de la Commission de la fonction publique du Canada. Nous avons ensuite étendu cette étude à quatre autres secteurs cibles et nous avons produit des rapports. Nous avons constaté que certains problèmes touchaient également le secteur privé, voilà pourquoi nous avons élargi notre étude; d'autant plus que Statistique Canada avait préparé un questionnaire généralisé à la lumière des nombreux problèmes d'emploi auxquels font face les groupes cibles que nous visons, au sein de la Commission de la fonction publique. Ce questionnaire de Statistique Canada contient beaucoup de renseignements intéressants que nous aimerions obtenir.

I wish Senator Poy was here. She wanted us to study that broader issue of labour markets. Her particular emphasis was on immigrant groups who have difficulty receiving credentials, as well as second generation immigrants. We need to complete that study, so I propose that we continue that one also. Next week we will speak about what is left to complete, et cetera.

The final one being circulated for your information is human trafficking. This committee indicated this issue would be the subject of its next significant study, and we put through a plan of action with a budget. Unfortunately, we shut down in June and did not come back to it, but the study was to be an extensive, detailed report of all issues of human trafficking, with particular emphasis as noted in this motion.

This study is new. Others are ongoing, and I will make a plea to continue them to completion. We started talking about this study two years ago, and then passed it last year. Since then, I went to the World Congress III Against Sexual Exploitation of Children and Adolescents in Rio de Janeiro, representing the government — not the Senate — where all issues of human trafficking were discussed. The question is, do we continue with this study — because so much has happened and so much information is out there now, prepared by others? Will we be repeating what others have done?

Second, is there something more current within human trafficking that we can study as a first tranche to determine whether we should do more?

Finally, we have new members — some of us who are older members have new ideas from time to time — and now is the time to talk about new ideas.

The others are ongoing studies. I think we can manage them within our caseload, but a new significant study will need to be either some part of human trafficking or any other human rights issue.

Rather than discussing this subject tonight to any extent, I ask members to think about what they wish to study, because we have now had time to reflect. It can be human trafficking or part of it — if anyone proposes that — or any other study. If we can give our clerk, Adam Thompson, the subject matter that we wish to discuss — not in detail — by the end of the week, the steering committee can look at it quickly to see if there are any similarities, et cetera. Then we can come back next week for an exhaustive discussion about our workload: whether we continue the ones we have — which I will make a plea for but you may have a different opinion — or any new topics. That review is for your information.

J'aurais aimé que le sénateur Poy soit ici. Elle souhaitait que nous étudions toute la question entourant les marchés de l'emploi et que nous mettions particulièrement l'emphase sur les groupes d'immigrants qui ont de la difficulté à obtenir leurs titres de compétences, ainsi que sur la deuxième génération d'immigrants. Il nous faut faire cette étude jusqu'au bout; je propose donc que nous la continuions aussi. La semaine prochaine, nous discuterons de ce qu'il reste à faire, et cetera.

Le dernier document que vous avez reçu pour information concerne le trafic des personnes. Le comité avait indiqué que cette question ferait l'objet de sa prochaine grande étude, et nous avons présenté un plan d'action assorti d'un budget. Malheureusement, nous sommes partis en juin et nous ne sommes pas revenus sur la question, mais cette étude devait être approfondie et traiter en détail de tous les aspects du trafic des personnes, et plus particulièrement de ce qui est indiqué dans cette motion.

Cette étude est nouvelle. D'autres sont en cours, et je voudrais que nous les menions à terme. Nous avons commencé à parler de cette étude il y a deux ans, mais nous nous sommes décidés à l'entreprendre l'année dernière. Depuis, j'ai assisté au troisième Congrès mondial contre l'exploitation sexuelle des enfants et des adolescents qui s'est tenu à Rio de Janeiro, pour représenter le gouvernement — pas le Sénat —, et nous avons discuté de tous les problèmes entourant la traite des personnes. La question est de savoir si nous continuons cette étude, étant donné qu'il s'est passé beaucoup de choses et qu'il existe énormément d'informations préparées par d'autres sur le sujet. Allons-nous reproduire ce que d'autres ont fait avant nous?

Deuxièmement, y a-t-il quelque chose de plus actuel, dans la traite des personnes, que nous pourrions étudier en premier, avant de décider de poursuivre?

Enfin, nous avons de nouveaux membres — certains d'entre nous plus âgés ont parfois de nouvelles idées —, et il est maintenant temps de discuter d'idées novatrices.

Les autres sont des études en cours. Je pense que nous pouvons les traiter dans nos affaires courantes, mais toute nouvelle étude d'importance devra concerner la traite des personnes ou toute autre question relative aux droits de la personne.

Nous n'allons pas aborder cette question ce soir, mais je vais demander aux membres de réfléchir à ce qu'ils veulent étudier, parce que nous avons eu du temps pour y penser. Cela peut porter sur la traite des personnes en général ou un volet en particulier — si quelqu'un le propose — ou encore sur n'importe quel autre sujet. Si nous disons à notre greffier, Adam Thompson, quelle question nous aimerions aborder — dans les grandes lignes — d'ici la fin de la semaine, le comité directeur pourra l'examiner rapidement et voir s'il y a des similitudes avec d'autres, et cetera. Ensuite, la semaine d'après, nous pourrions discuter en détail de nos travaux et voir si nous poursuivons les études que nous avons entamées — ce à quoi je tiens, à moins que vous ayez une opinion différente là-dessus — ou si nous en entreprenons de nouvelles. Ceci est pour votre information.

Senator Jaffer: It would be fair if we gave new members a copy of the study. The study is extensive. Then they will know what we have been studying.

The Chair: If you agree, my proposal is that, after we circulate all the reports relating to these subjects — and there have been several of them — new members will have the opportunity to meet with me, or any of us who were there, anytime during the week to be brought up to speed on any subject matter.

This is a good point to introduce Julian Walker, who is taking over from Laura Barnett as Library of Parliament analyst. Laura was with us right from the start on the Human Rights Committee, so she had a great wealth of experience. For some unknown reason she has decided to get married, and they are taking a two-year leave in Australia. Her work has been left with Julian and I think Julian has brought himself up to speed.

You can call any of us to bring you up to speed on any of the reports we have prepared. I encourage you to talk to Senator Dallaire, Senator Jaffer or Senator Poy, who have been on this committee for some time, so they will have studies. Senator Goldstein has been with us and is actively involved with the U.N. Human Rights Council. We can bring you up to speed. The reports are there, as well as any other background information. We can inundate you or be gentle with you, whichever you prefer.

Senator Goldstein: I have two comments and one question. My first comment is that the issue of human trafficking has been studied by a variety of organizations. The Council of Europe studied it in great depth and produced, with humility, an excellent report. I was involved with that report.

This issue has been studied from here to eternity. However, we have two unique circumstances in Canada that might justify a study, and I leave that to my colleagues for their consideration. The first is that the Aboriginal population of Canada is disproportionately represented in human trafficking. As I understand it, it is massive. We have an obligation to try to study that issue and try to make recommendations and observations.

The second, by way of an observation only, is that the Human Rights Council has given us a report about failings in our human rights. I do not want to enter into discussions today about the Human Rights Council's composition and the manner in which it operates. Senator Dallaire and I have had certain words already today. We are good friends but we have had discussions. The fact is that the report is there. It behooves us to take a close look and see what kind of dissecting we ought to do, who we should call to extend help to, and have those people help us see what can be done about that report and those failings that have been signalled to us. A good proportion of those failings relate to the way we deal with Aboriginal people, which I do not want to qualify. You know what I am talking about.

Le sénateur Jaffer : Ce serait important de donner une copie de l'étude aux nouveaux membres. Cette étude est vaste. Ça leur permettra de savoir ce que nous avons fait jusqu'à présent.

La présidente : Si vous êtes d'accord, je propose qu'après que nous aurons distribué des copies de tous les rapports concernant ces sujets — et il y en a beaucoup —, la semaine prochaine, les nouveaux membres viennent me rencontrer, ou aillent voir n'importe lequel d'entre nous qui était présent, pour être mis au fait de toute question les intéressant.

C'est un bon moment pour présenter Julian Walker, qui remplace Laura Barnett comme analyste à la Bibliothèque du Parlement. Laura a commencé à travailler avec nous quand le Comité sur les droits de la personne a été créé; elle a donc acquis une très vaste expérience. Pour une raison que j'ignore, elle a décidé de se marier, et le couple a pris un congé de deux ans pour aller vivre en Australie. Laura a passé le flambeau à Julian, et je pense qu'il connaît déjà bien les dossiers.

Je vous invite à communiquer avec le sénateur Dallaire, le sénateur Jaffer ou le sénateur Poy qui siègent à ce comité depuis quelque temps déjà et qui auront ces études en main. Le sénateur Goldstein était aussi avec nous et il participe activement aux travaux du Conseil des Nations Unies sur les droits de la personne. Nous pouvons vous donner toute l'information nécessaire car nous disposons des rapports et autres documents connexes. Nous pouvons vous inonder ou vous ménager; à vous de décider.

Le sénateur Goldstein : J'ai deux commentaires et une question. Premièrement, je dirais que plusieurs organisations se sont penchées sur la question du trafic des personnes. Le Conseil de l'Europe l'a étudiée en profondeur et a produit, en toute humilité, un excellent rapport. J'y ai moi-même travaillé.

Cela fait une éternité qu'on étudie cette question. Néanmoins, il existe deux circonstances propres au Canada qui justifieraient une étude, et je laisserai le soin à mes collègues d'en décider. La première est que la population autochtone de notre pays est représentée de manière disproportionnée dans la traite des personnes. D'après ce que j'ai compris, c'est énorme. Nous avons l'obligation d'essayer d'étudier cette question et de faire des recommandations et des observations.

Deuxièmement, uniquement à titre d'observation, le Conseil sur les droits de la personne nous a transmis un rapport concernant nos manquements en la matière. Je ne vais pas lancer une discussion aujourd'hui sur la composition du Conseil sur les droits de la personne ni sur la manière dont il fonctionne. Le sénateur Dallaire et moi-même avons déjà eu des échanges à ce sujet aujourd'hui. Nous sommes de bons amis, mais nous avons certains désaccords. Le fait est que ce rapport existe. Il nous appartient de l'examiner attentivement, de voir les explications à donner et à qui nous devrions demander de l'aide pour savoir quoi faire concernant les manquements qu'on nous reproche. Une bonne partie de ces manquements concerne la façon dont nous traitons les Autochtones, que je ne veux pas qualifier. Vous savez de quoi je veux parler.

I want to suggest the following: We are all identified by names except for the clerk, the library researcher, the interpreters and the people who prepare the records here.

We are all people. I made this motion some years ago at the banking committee — and it was adopted — to identify these people by name as well.

I made that motion a few minutes ago at the Standing Senate Committee on Official Languages and it was taken under advisement by the chair. I ask you to do the same, chair.

The Chair: Thank you. I will take it under advisement. I have asked the same question about clerks, et cetera.

As in the court system, it was their choice to have their designation rather than their name. Often, the clerk comes in and out if that clerk must slip out to another committee. I was told it was logistically easier this way, and the capacities rather than the names were more helpful to the witnesses and those who sit in on our hearings.

If the mood is for the names, I welcome it but there may be some reason that designations are more appropriate. We will go back and look at it.

Senator Goldstein: I note, chair, that you are designated both by office and by name. With respect, there is no reason why other people who work on this committee should not also be designated that way.

The Chair: That comment is fair. However, we have many committees, and we should have consistency from committee to committee. That is why the matter is “under advisement.”

Senator Goldstein: I am on a crusade for each committee.

The Chair: Good; that means you will go to about 12 committees.

Senator Nancy Ruth: It is my dream that when committees undertake a new study — or are thinking about new studies — that they do what Senator Goldstein did: Call in experts in the field — who know better than us — to say what would be value-added for us to do, rather than spin the wheels and grind the paper. I encourage that approach. If we send in suggestions to the steering committee before next week and they are circulated, can we also take the time to look at peoples’ proposals and invite in experts in the field to say that it would be neat if the Senate could look at this from this way, why and how?

The Chair: I should have responded to one thing Senator Goldstein said. The motion on the international machinery is there so that we can follow up on the council. If the motion is passed, the committee would have either a session or sessions for

Permettez-moi de vous proposer la chose suivante : nous sommes tous identifiés par nos noms, à l’exception du greffier, de l’analyste de la Bibliothèque, des interprètes et du personnel qui prépare les délibérations.

Nous sommes tous des personnes. J’ai déjà déposé cette motion, il y a quelques années, au Comité des banques — et elle avait été adoptée —, pour que ces gens soient aussi identifiés par leur nom.

J’ai fait la même chose, il y a quelques minutes, au Comité sénatorial permanent sur les langues officielles, et la motion a été prise en délibéré par le président. Madame la présidente, je vous demanderais d’en faire autant.

La présidente : Merci. Je vais le faire. J’avais posé la même question au sujet des greffiers, et cetera.

Comme cela se fait dans les tribunaux, ceux-ci avaient préféré être désignés par leur fonction plutôt que par leur nom. Souvent, le greffier passe d’un comité à un autre. On m’avait dit que c’était plus facile ainsi d’un point de vue logistique, et qu’il était plus utile d’utiliser la fonction que le nom pour les témoins et ceux qui assistent à nos audiences.

Si la mode est aux noms, je n’y vois aucun inconvénient, mais il semblerait qu’il y ait des motifs de préférer les fonctions. Nous allons examiner cela.

Le sénateur Goldstein : Madame la présidente, je remarque que vous êtes identifiée à la fois par votre nom et par votre fonction. Avec tout le respect que je vous dois, rien ne nous empêche d’en faire autant pour les autres personnes qui travaillent au sein de ce comité.

La présidente : C’est un commentaire pertinent. Toutefois, il y a de nombreux comités et nous devons assurer une certaine uniformité. Voilà pourquoi la question a été mise « en délibéré ».

Le sénateur Goldstein : Je fais la même croisade dans tous les comités.

La présidente : C’est bien; cela signifie que vous allez devoir vous occuper d’environ 12 comités.

Le sénateur Nancy Ruth : Mon souhait le plus grand est que lorsque les comités entreprennent une nouvelle étude — ou envisagent de le faire —, ils fassent comme le sénateur Goldstein : qu’ils invitent des spécialistes du domaine pour nous conseiller et nous dire ce qui constituerait une valeur ajoutée pour notre comité — car ils le savent mieux que nous. Ainsi, nous ne perdriions pas notre temps à tergiverser. Je suis favorable à cette approche. Si nous faisons des propositions au comité directeur d’ici la semaine prochaine, et qu’elles sont diffusées, nous pouvons également prendre le temps d’examiner les propositions des gens et d’inviter les experts à nous guider dans nos choix et nos travaux.

La présidente : J’aurais dû répondre à l’une des observations du sénateur Goldstein. La motion sur les mécanismes internationaux a pour objet de nous permettre de donner suite aux travaux du conseil. Si la motion est adoptée, le comité pourra tenir une ou

the follow-up on the council. That is the value of continuity. It would not be the last session; it would be the continuum.

The practice is to have a discussion amongst the senators about what topics are of interest and place priorities on the topics. Then, the steering committee determines where the value-added is or where witnesses can help us.

When we started the international machinery, it was the same process. We sat around the table. We had all kinds of ideas. Everyone had a different idea. There was some consensus that Canadians were addressing human rights issues, but no one was looking at what we called the machinery. The machinery gives us our rights or takes them away, depending on whether we can go to the Canadian Human Rights Commission, et cetera.

In the first session, which I think was within three to six months, we brought in all the experts across Canada to discuss it because there had been no discussion. Some academics were working on it before we embarked on the full study.

That example takes the process to one extreme. We have often suggested to the steering committee: these are the ideas; see what priorities are within that subject matter, put them into a plan of action, cost out the plan and bring it back to the committee for approval. I hope we continue to follow that process.

Senator Dallaire: In presenting what will be done next week and looking at what we will study and report on, I think that the study or the preliminary work for the study on sexual exploitation was thrown in with the others. I wish to indicate to the chair and honourable senators that we have already gone down this road some distance. I was also invited to that conference but was not able to make it.

Trafficking is only one dimension of the problem. If you will notice, we are talking about sexual exploitation on the Internet. I sit on the national police services advisory board, a board that oversees all police services. The Internet is a real problem that people are fiddling with, depending on what province they live in and so on. There is that dimension.

Senator Goldstein mentioned operators involved with the sexual exploitation of children. I took over the ad hoc committee from Senator Landon Pearson. We have been looking at this incredible problem that has all kinds of gaps and people involved in all directions, from national to international non-governmental organizations. We are receiving all kinds of hits.

I contend that we might be able to tighten what we want to do, but I do not wish to see it thrown into the hopper of what we might do. I think we have already gone down that road, if I may

plusieurs réunions sur les travaux du conseil. Il est important d'assurer une certaine continuité. Cette réunion ne serait pas considérée comme finale; elle tiendrait lieu de suivi.

Habituellement, les sénateurs discutent des thèmes qui les intéressent et dressent une liste des priorités. Le comité de direction détermine ensuite les sujets qui méritent d'être approfondis ou les domaines où l'apport des témoins peut être utile.

Quand nous avons lancé l'étude sur les mécanismes internationaux, nous avons suivi le même processus. Nous nous sommes réunis. Nous avons échangé des idées de toutes sortes. Tout le monde avait des idées différentes. Nous avons conclu que les Canadiens prenaient au sérieux les enjeux liés aux droits de la personne, mais que personne ne s'intéressait aux mécanismes. Or, ces mécanismes servent à confirmer nos droits ou à les anéantir, selon que nous nous adressons à la Commission canadienne des droits de la personne, ainsi de suite.

Au cours de la première session, nous avons convoqué, sur une période de trois à six mois, des experts de toutes les régions du Canada, étant donné que la question n'avait fait l'objet d'aucune discussion. Certains universitaires avaient entrepris d'examiner le dossier avant que le comité ne décide d'en faire une étude approfondie.

Il s'agit là d'une approche parmi d'autres. Nous avons souvent dit au comité de direction : voici les idées; déterminez les aspects prioritaires du sujet d'étude; établissez un plan d'action, chiffrez les coûts de celui-ci et soumettez-le au comité, aux fins d'approbation. J'espère que nous allons continuer de suivre le même processus.

Le sénateur Dallaire : Je jette un coup d'œil à ce que nous allons faire la semaine prochaine, aux questions que nous allons examiner et qui vont faire l'objet d'un rapport, et je constate que l'étude ou les travaux préliminaires touchant l'étude sur l'exploitation sexuelle figurent au nombre des sujets énumérés. Je tiens à dire à la présidence et aux honorables sénateurs qu'une bonne partie du travail a déjà été effectuée. Je devais moi aussi assister à la conférence, mais je n'ai pas pu m'y rendre.

La traite des personnes ne représente qu'une dimension du problème. L'exploitation sexuelle sur Internet en est une autre. Je siège au conseil consultatif des services policiers, une entité qui encadre tous les services policiers. Internet est un problème sérieux auquel les gens essaient de s'attaquer, selon la province qu'ils habitent, ainsi de suite. C'est là un autre aspect qu'il faut considérer.

Le sénateur Goldstein a parlé des voyagistes qui sont impliqués dans l'exploitation sexuelle des enfants. J'ai remplacé le sénateur Landon Pearson à la tête du comité spécial chargé d'examiner ce dossier incroyable qui présente toutes sortes de lacunes et qui réunit des gens de partout, allant des organisations nationales aux organisations non gouvernementales internationales. Nous recevons une foule de demandes.

Nous pouvons peut-être limiter la portée de nos travaux, mais je ne voudrais pas que cette question se retrouve sur la liste des thèmes qui pourraient être abordés. Nous avons déjà fait

indicate, and there is continuity of staff work plus the problem that is identified. We should look at it but maybe focus it and bring in people to give us notions on how to focus this work. Many people, starting with the commissioner of the RCMP and working our way down, would be more than willing to give us a bit of direction.

I plead that we take the time to refocus the study or phase it, and then if we want to undertake other studies, that is fine. Let us not necessarily throw it into the hopper and say, "well, maybe we will finish it."

The Chair: If I gave you that impression, it is not correct. The other studies are midway to completion.

Senator Dallaire: There is no problem.

The Chair: In fairness to the old committee, we had discussed and deliberated on the study of human trafficking, as you have stated.

However, this committee is new, with a new mandate, and we are the authors of our own fate here. We have new members with new perspectives on human rights. We have some members that are still going over the information. That is why we need a session. We cannot do it today.

I think members should reflect on human rights issues — international, national and local — that we in the Senate could or should study and bring to the attention of the public and the government. It is a public policy issue, a different perspective.

If members make the compelling case and convince their colleagues that we should study human trafficking, then that is what we will study. I think every senator should be afforded the opportunity to put forward what they want to study. Then, we will have a discussion and come to a collective decision on what we study. We have no choice on legislation. Pieces of legislation will come to us, and they take priority over the rest of the work.

The study is the collective will of this group. I am sure we can find some consensus, as we have in the past, to defer some things and do them later. It is a question of what we think is the priority now, and we will discuss that next week rather than starting a half debate today.

Senator Dallaire: Forgive me for making the point because there is continuity in the institution and in work effort. Respect for that work should be maintained.

The other thing is, if you remember when I started here, I had four or five projects. I have been working two years to bring this project to where it is. Therefore, I am 100 per cent for giving it some focus because it did not necessarily go the way I hoped it would.

beaucoup de travail dans ce domaine. Nous pouvons assurer une certaine continuité au niveau de l'effort de recherche. S'ajoute à cela le problème que j'ai mentionné. Nous devrions nous pencher là-dessus mais de façon plus précise, convoquer des gens qui pourraient nous conseiller à ce chapitre. De nombreuses personnes, en commençant par le commissaire de la GRC, seraient prêtes à nous fournir des conseils.

Nous devrions prendre le temps de réorienter l'étude, d'en définir les étapes. Ensuite, nous pouvons examiner d'autres thèmes si nous le souhaitons. Mais évitons de dire que nous allons « peut-être l'achever. »

La présidente : Si c'est l'impression que je vous ai donnée, je m'en excuse. La première moitié des autres études est terminée.

Le sénateur Dallaire : C'est bien.

La présidente : Pour être juste envers l'ancien comité, nous avons discuté de l'étude sur la traite des personnes, comme vous l'avez mentionné.

Toutefois, ce comité est nouveau. Il a un mandat nouveau. Nous sommes maîtres de notre propre destinée. Le comité compte de nouveaux membres qui apportent un regard neuf sur la question des droits de la personne. Certains n'ont pas fini de lire les documents d'information. Voilà pourquoi nous devons tenir une réunion à ce sujet. Nous ne pouvons pas en discuter aujourd'hui.

Je pense que les membres devraient réfléchir aux enjeux touchant les droits de la personne — aux niveaux international, national et local — que nous pourrions ou devrions examiner et porter à l'attention de la population et du gouvernement. Il s'agit d'une question d'intérêt public à laquelle il faut apporter une perspective différente.

Si les membres arrivent à convaincre leurs collègues de la nécessité d'entreprendre une étude sur la traite des personnes, nous nous pencherons là-dessus. À mon avis, tous les sénateurs devraient avoir l'occasion de dire quels thèmes ils souhaitent aborder. Nous aurons ensuite une discussion et nous déciderons, ensemble, du sujet que nous voulons examiner. Pour ce qui est des mesures législatives, nous n'aurons pas le choix. Nous serons saisis de projets de loi et ils auront la priorité sur tout le reste.

C'est la volonté collective qui primera. Je suis certaine que nous nous entendrons, comme nous l'avons fait dans le passé, sur les questions dont nous voulons reporter l'étude. Nous devons déterminer quelles sont les priorités du comité. Nous en discuterons la semaine prochaine au lieu de commencer à en débattre sommairement aujourd'hui.

Le sénateur Dallaire : Excusez-moi d'insister là-dessus, mais il y a une certaine continuité au niveau de l'institution, de l'effort de recherche. Il faut tenir compte du travail qui a été accompli.

Par ailleurs, si vous vous souvenez bien, à mon arrivée, j'ai proposé quatre ou cinq projets. Cela fait deux ans que je pilote ce dossier-ci. Par conséquent, je crois que nous devons concentrer nos efforts là-dessus, car les choses ne se sont pas nécessairement déroulées comme je l'espérais.

Again, I feel ill at ease that we say simply, this one and others. I contend that we maybe accept this one, as we have these other ones, but give it another look to phase it, and then consider new ones. I have three others I want to table as well.

The Chair: There are no issues we can deal with legitimately and credibly in human rights. Therefore, it is a question of the will of the group; their expertise, their commitment and their time. We obviously work by consensus here. Every senator, when we come to the committee, comes with the same credibility. We all bring a different experience on human rights issues and other issues to the Senate. That is why I think we need to have a good discussion and weigh each others' ideas and opinions. Then, we will see if we can find some collective way of dealing with our priorities. We want all the senators engaged, and I am sure that if we all come and make a good case, the others will hear us out.

I purposely have not put any of my issues forward here. I will wait for the round-table discussion, where I may or may not disagree with Senator Dallaire. I will ponder that issue.

Senator Dallaire: We have all these projects that are well underway and we have acquiesced to them already.

The Chair: No, we have not. I have suggested we continue them.

Senator Dallaire: Forgive me.

The Chair: If anyone after reflection does not want to proceed, they can make their case and it will be a collective decision.

Senator Dallaire: It is not a given.

The Chair: No, nothing is a given today.

Senator Jaffer: I know we will have this discussion next week, but most of us were on the previous committee, and we put in a lot of time on the trafficking study. I respect that you found out in Rio that a lot of this study has already been done.

It is important to see if the studies have been done in Canada. I do not know because I was not at Rio. It would be useful for the committee to know what you learned. As you remember, we all planned to go and then it did not happen. It would be helpful if you could share documents you received with us. You obviously have arrived at an opinion that we were not there for, so we do not know. It would be helpful to know what has been studied, and whether it has been studied in the Canadian experience.

Encore une fois, je ne me sens pas à l'aise à l'idée de dire, tout simplement, que nous allons nous pencher sur tel et tel sujet. Nous pouvons accepter d'examiner ce dossier-ci, étant donné qu'il y en a d'autres, d'en définir les étapes et ensuite d'en considérer de nouveaux. J'ai trois autres propositions à soumettre.

La présidente : Il n'y a aucune question touchant les droits de la personne que nous ne pouvons pas examiner de manière légitime et crédible. Tout dépend de la volonté du comité; des connaissances des membres, de leur engagement, du temps qu'ils sont prêts à consacrer au sujet. Nous travaillons par consensus. Tous les sénateurs qui siègent au sein du comité jouissent de la même crédibilité. Nous apportons tous une expérience différente dans le domaine des droits de la personne, entre autres. Voilà pourquoi il est nécessaire d'avoir une bonne discussion et d'évaluer les idées et les opinions des membres. Nous verrons ensuite si nous pouvons, ensemble, trouver un moyen d'aborder ces priorités. Tous les sénateurs doivent participer au débat. Je suis certaine que si nous présentons de bons arguments, les autres vont nous écouter.

J'ai délibérément évité de vous faire part des sujets qui m'intéressent. J'attendrai que nous tenions une table ronde. Je dirai à ce moment-là si je suis d'accord ou non avec le sénateur Dallaire. Je réfléchirai à la question à ce moment-là.

Le sénateur Dallaire : Nous avons toutes ces études qui ont déjà été entamées et que nous avons approuvées.

La présidente : Ce n'est pas ce que nous avons fait. J'ai proposé que le comité les poursuive.

Le sénateur Dallaire : Je vous demande pardon.

La présidente : Si un membre du comité décide, après réflexion, qu'il ne veut pas aller de l'avant avec une étude, il peut nous expliquer pourquoi et nous verrons ensemble ce qu'il convient de faire.

Le sénateur Dallaire : Il n'y a rien de décidé.

La présidente : Non.

Le sénateur Jaffer : Je sais que nous allons en discuter la semaine prochaine, mais la plupart d'entre nous faisaient partie de l'ancien comité. Nous avons passé beaucoup de temps à examiner le dossier de la traite des personnes. Je suppose que vous avez appris, à Rio, que cette question avait déjà fait l'objet d'un grand nombre d'études.

Or, il est important de voir si ces études englobaient le Canada. Je ne le sais pas, car je n'étais pas à Rio. Il serait utile que le comité sache ce que vous avez appris. Comme vous le savez, nous avions tous prévu y aller, mais ensuite, le voyage a été annulé. Il serait bon que vous partagiez avec nous les documents que vous avez reçus. Il est évident que vous vous êtes formé une opinion, sauf que nous n'étions pas là. Il serait utile de savoir quelles questions ont fait l'objet d'une étude, et si ces questions ont été examinées dans le contexte canadien.

I know this committee is new, with a new mandate, but some things we continue. It would be helpful to know what you learned and what happened. Then, at least, we are working on a level playing field.

The Chair: I have not formed an opinion. I do not want to leave that impression. In discussions you and I had, you said some of the territory had been covered and that is how I feel. Some of the territory has been covered. That is why I want a full discussion about what we can study. My only caution is that, when we studied the U.N. Convention on the Rights of the Child, the study was three years and we subsequently lost momentum because of the length of the study. My plea is that we study something we can start and end in a reasonable time.

Senator Jaffer: I do not disagree with you on that point.

The Chair: That plea is regardless of whatever part of human trafficking or any other human rights issue you want.

Senator Jaffer: I am asking about the lessons that you learned at Rio. If you share them with us, then we can make a better informed decision.

The Chair: I will throw into the discussion my own opinions. I cannot give you the lessons learned in Rio because the report of Rio will come out, and in fairness to all the NGOs and others who were there, that report is someone else's compilation.

I have asked the clerk to obtain additional copies of the program. They gave me only one copy of the program, which was page after page of workshops on virtually every issue, some that I had not even thought of in human trafficking. The program is a compendium. If we decide to look at human trafficking, it is all there. Hopefully, we can have copies of that program.

I do not want to deflect our concerns with that report. I hope that members will come and make their case about what we should study — not only through witness comments but what in the essence in human trafficking you want to study. Make the case to honourable senators on this committee, and if it is for human trafficking, that is fine. If it is another issue, then let us have the same compassionate debate about that issue, too.

Senator Goldstein: May I make a suggestion along the lines of what you suggested, and what Senator Jaffer referred to as well.

I said earlier that the Council of Europe had undertaken a significant amount of studying on human trafficking. It occurs to me that if the clerk can speak to Philippe Méla, who probably has a copy in his files, and obtain a copy of the report on human

Je sais que ce comité est nouveau, qu'il a un nouveau mandat, mais il y a des questions que nous continuons d'examiner. Il serait utile de savoir ce que vous avez appris, ce qui s'est passé. Cela nous permettrait, à tout le moins, de travailler sur un pied d'égalité.

La présidente : Je n'ai pas formé d'opinion. Je ne veux pas vous donner cette impression. Vous m'avez dit, quand nous nous sommes rencontrés, que certains aspects avaient déjà été examinés, que c'était là votre point de vue. Certains éléments avaient déjà été analysés. Voilà pourquoi je veux que nous discutons des études que nous pouvons réaliser. Une seule chose m'inquiète : lorsque nous nous sommes penchés sur la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, l'étude s'est échelonnée sur trois ans. Nous avons perdu de notre élan en raison de la longueur de l'étude. Je vous demande de choisir un sujet que nous pouvons examiner dans un délai raisonnable.

Le sénateur Jaffer : Je suis d'accord avec vous sur ce point.

La présidente : Qu'il s'agisse d'un aspect de la traite des personnes ou d'un autre enjeu lié aux droits de la personne.

Le sénateur Jaffer : Je veux savoir ce que vous avez appris à Rio. Si vous partagez cette information avec nous, nous pourrions prendre une décision plus éclairée.

La présidente : Je peux vous faire part de mes opinions, mais je ne peux vous parler des leçons apprises à Rio, car le rapport de Rio n'a pas encore été publié. Pour être juste envers les ONG et les autres organismes qui étaient présents, ce rapport va être compilé par quelqu'un d'autre.

J'ai demandé au greffier de commander des exemplaires supplémentaires du programme. Je n'en ai qu'une copie. Le programme décrit, page après page, les ateliers qui ont été organisés sur presque tous les aspects de la traite des personnes, certains auxquels je n'avais même pas songé. Le programme est un recueil de textes. Si nous décidons de nous pencher sur la question de la traite des personnes, nous allons trouver dans ce document tous les renseignements dont nous avons besoin. J'espère que nous pourrions en obtenir d'autres exemplaires.

Je ne veux pas détourner l'attention des préoccupations que pourrait soulever ce rapport. J'espère toutefois que les membres vont nous dire quels sujets le comité, à leur avis, devrait examiner — en ne se fondant pas uniquement sur les observations des témoins —, quels aspects fondamentaux du phénomène de la traite des personnes ils souhaitent aborder. Présentez vos arguments aux honorables sénateurs du comité. Si vous plaidez en faveur de la thématique de la traite des personnes, eh bien soit. Si vous privilégiez un autre dossier, tenons un débat tout aussi passionné sur la question.

Le sénateur Goldstein : J'aimerais faire une suggestion, à la lumière de ce que vous venez de dire et aussi des propos du sénateur Jaffer.

J'ai dit plus tôt que le Conseil de l'Europe avait réalisé un grand nombre d'études sur la traite des personnes. Le greffier peut peut-être demander à Philippe Méla, qui en a probablement une copie dans ses dossiers, de lui fournir un exemplaire du rapport

trafficking by the council, that report will give us the outline of what the European community has undertaken. That information, I hope, will help us focus significantly on the Canadian aspects if we decide that we will deal with that issue.

Senator Nancy Ruth: I suggest, too, that either the Library of Parliament or the clerk contact Joy Smith, the member of Parliament from Winnipeg, who is the expert in the House of Commons on trafficking, and ask her what she sees as issues for Canada.

Senator Goldstein: That is an excellent idea.

The Chair: First, I think we should reflect on the whole human rights issue and where we want to dedicate our time.

We will leave it there for now. I ask you to give your subject matter of discussion to the clerk before the end of the week. We will go to other business now.

Senator Jaffer: Excuse me, please: If the clerk receives the items by the end of the week, it will be difficult for the steering committee to meet and discuss them.

The Chair: I am not sure that we can mandate a shorter time frame.

Senator Jaffer: I know, but perhaps we should think about what we do on Monday as the steering committee will not be able to meet before then.

The Chair: I am also mindful that we are at the end of February and the beginning of March. We will not do anything if we do not move a little faster.

Senator Jaffer: I understand that.

The Chair: Can we meet at some point?

Senator Jaffer: If it is at the end of the week and our committee meets on Monday, when will we meet?

The Chair: Can we meet on Monday? The meeting would not be for a decision but rather to see if there is some similarity in items. We can have a discussion about them. The alternative is to collate the ideas and send them to the entire committee, circumventing the steering committee and then have an open discussion on Monday. We do not need to settle on ideas on Monday, but if we do not start moving, the lack of inertia will take over.

Senator Nancy Ruth: Senator Jaffer and I will meet tomorrow about a study we are interested in. If we have that idea ready, can we send it to the clerk for you to circulate as soon as it comes in so we do not receive the information on Friday?

The Chair: Certainly.

Senator Nancy Ruth: If we can pull it off tomorrow, you can have it.

qu'a préparé le conseil sur la traite des personnes. Ce rapport va nous permettre d'avoir une idée des actions entreprises par la Communauté européenne dans ce domaine et nous aider, je l'espère, à diriger notre attention sur le volet canadien de la problématique, si nous décidons de nous pencher là-dessus.

Le sénateur Nancy Ruth : Je propose que la Bibliothèque du Parlement ou le greffier communique avec Joy Smith, députée de Winnipeg, qui se spécialise dans les questions touchant la traite des personnes. On pourrait lui demander quels sont, d'après elle, les enjeux pour le Canada.

Le sénateur Goldstein : C'est une excellente idée.

La présidente : Nous devrions d'abord nous pencher sur toute la thématique des droits de la personne et voir quels sont les aspects sur lesquels nous voulons nous concentrer.

Nous allons nous en tenir à cela pour l'instant. Je vous invite à soumettre vos suggestions au greffier d'ici la fin de la semaine. Nous allons maintenant passer à autre chose.

Le sénateur Jaffer : Excusez-moi. Si le greffier reçoit les suggestions d'ici la fin de la semaine, il sera difficile pour le comité de direction de se réunir et d'en discuter.

La présidente : Je ne pense pas que nous puissions exiger qu'ils le fassent plus rapidement.

Le sénateur Jaffer : Je sais, mais nous devrions peut-être réfléchir à ce que nous allons faire lundi, étant donné que le comité de direction ne peut se réunir avant cela.

La présidente : Je sais aussi que le mois de février tire à sa fin et que mars est à nos portes. Nous n'accomplirons rien si nous ne bougeons pas plus vite.

Le sénateur Jaffer : Je comprends.

La présidente : Pouvons-nous nous réunir à un moment donné?

Le sénateur Jaffer : S'ils doivent les soumettre d'ici la fin de la semaine et que le comité se réunit lundi, quand allons-nous nous rencontrer?

La présidente : Pouvons-nous le faire lundi? Il ne s'agirait pas de prendre une décision, mais de voir si les sujets d'étude se recoupent. Nous pouvons en discuter. Autrement, nous pouvons compiler les idées, les soumettre aux membres du comité, sans passer par le comité de direction, et aborder la question lundi. Il n'est pas nécessaire que nous prenions une décision ce jour-là, mais si nous ne commençons pas à bouger, nous allons pêcher par inertie.

Le sénateur Nancy Ruth : Je dois rencontrer le sénateur Jaffer, demain, pour discuter avec lui d'une étude qui nous intéresse tous les deux. Pouvons-nous, si nous sommes prêts, soumettre notre idée au greffier pour que vous puissiez la communiquer aux autres le plus rapidement possible? De cette façon, nous recevrons l'information avant vendredi.

La présidente : D'accord.

Le sénateur Nancy Ruth : Si nous arrivons à développer notre idée demain, nous vous la soumettrons.

Senator Dallaire: I must be transparent. Next Monday, I am in Banff.

Senator Goldstein: Skiing again, are you?

Senator Dallaire: Flying in and flying out, but flying out will not have me here in time for the meeting. As you have indicated, there will be a discussion next week with a possible decision at the subsequent meeting.

The Chair: My hope is that we reach a point where we are at least focused on one topic next week. I am mindful that with the year passing by, we will not have anything underway. We need to call witnesses and go through a budget process. We need to go to the Senate, and we must be mindful of the fact that the Senate has the right to say yes or no to any of our decisions. Often, they have a discussion before they approve it. We then must come back, make a plan and go through the budget process. I am afraid the entire spring will be gone before we have a topic, and that gives me great concern regarding how long the lull has been since the last committee meeting.

I encourage members to move as quickly as possible, although I am in your hands if you cannot make a decision.

Senator Goldstein: To avoid losing time, since, sooner or later, we must deal with the Human Rights Council report, can we at least start on that report and suspend it if we must to deal with other things, but at least not waste the time now? I am particularly mindful of the time, frankly, because I terminate my service here all too quickly in May, and I want to get as much as I can under my belt.

Can I suggest that we start with a presentation on the approach of the Human Rights Council to us so as not to waste next Monday?

The Chair: First we must get our references through the Senate chamber.

Senator Goldstein: Yes; this would not be a study.

The Chair: We need an order of reference to bring witnesses to the committee, which is why I am pushing as quickly as I can, but then there are all these other impediments to go through.

Senator Goldstein: All right.

The Chair: I take your point, I agree. It is also fresh, so I hope we can do that as quickly as possible.

May I turn to other business?

We had Laura Barnett, our researcher, with us for a long time. I suggest — and I am sure you will concur — that we send a letter to Laura expressing our appreciation and gratitude for the many hours she put in with this committee. When we started this Human Rights Committee, which intended to undertake international and national studies, because the other house has a different way of approaching it, the library attempted to find someone with the expertise to cover that range entirely. It was virtually impossible. These people are very few. Laura had

Le sénateur Dallaire : Je tiens à dire que lundi prochain, je serai à Banff.

Le sénateur Goldstein : Pour faire encore du ski?

Le sénateur Dallaire : Je ferai l'aller-retour dans la journée, mais je n'arriverai pas à temps pour la réunion. Comme vous l'avez indiqué, le comité en discutera la semaine prochaine. Il prendra peut-être une décision au cours de la réunion ultérieure.

La présidente : J'espère que nous arriverons à nous entendre sur un sujet, à tout le moins, la semaine prochaine. Je sais que le temps file et que nous n'avons entamé aucune étude. Nous devons convoquer des témoins, préparer un budget, nous adresser au Sénat. Il ne faut pas oublier que le Sénat a le droit d'approuver ou de rejeter nos décisions. Souvent, il en discute avant de donner son approbation. Nous devons ensuite nous réunir, établir un plan, franchir les étapes du processus budgétaire. Le printemps sera déjà dernière nous et nous n'aurons pas encore choisi un sujet d'étude. Cette situation m'inquiète beaucoup, compte tenu du long délai qui s'est écoulé depuis la dernière réunion du comité.

J'encourage les membres à faire vite, quoique vous pouvez me consulter si vous n'arrivez pas à vous décider.

Le sénateur Goldstein : Pour éviter de perdre du temps, et comme nous devons, à un moment donné, analyser le rapport du Conseil des droits de la personne, pouvons-nous, à tout le moins, examiner d'abord ce rapport et suspendre notre étude si nous sommes saisis d'autres dossiers? De cette façon, nous éviterons de perdre du temps maintenant. Il s'agit, pour moi, d'un point important, car mon mandat va très bientôt prendre fin en mai. J'aimerais abattre le plus de travail possible.

Pouvons-nous commencer par voir quelle est l'approche adoptée par le Conseil des droits de la personne, pour éviter de perdre du temps lundi prochain?

La présidente : Nous devons d'abord obtenir un ordre de renvoi du Sénat.

Le sénateur Goldstein : C'est vrai. Il ne s'agit pas, ici, d'une étude.

La présidente : Il nous faut un ordre de renvoi pour convoquer des témoins. J'essaie d'accélérer les choses, mais il y a toutes ces autres démarches que nous devons entreprendre.

Le sénateur Goldstein : D'accord.

La présidente : Mais vous avez raison. Nous commençons à peine nos travaux. J'espère que nous pourrions l'obtenir le plus vite possible.

Puis-je maintenant aborder d'autres points?

Laura Barnett, notre attachée de recherche, a travaillé pour le comité pendant très longtemps. Je propose — et je suis certaine que vous allez être d'accord — que nous envoyions une lettre à Laura pour lui faire part de notre reconnaissance et de notre gratitude pour les nombreuses heures qu'elle a consacrées au comité. Le Comité des droits de la personne, quand il a vu le jour, avait l'intention de réaliser des études de portée nationale et internationale, puisque l'autre Chambre, elle, abordait la question sous un angle différent. La Bibliothèque a essayé de trouver

expertise in international law to a certain extent. I have seen her come from a master's level to a PhD level here. She is one of Canada's true experts on international machinery in the human rights field. Our reports have been able to withstand academic scrutiny as well as both public opinion and governmental scrutiny, and much of it is due to Laura's expertise and commitment. I ask if we can send the letter on behalf of the committee to her expressing our gratitude and wishing her well in her new venture in life.

Senator Goldstein: Absolutely.

The Chair: Also, I want to send a letter of gratitude to Jessica Richardson, our previous clerk; she was not with us for long but she was dedicated to the task, and I think she now has other duties and other committees. We would be amiss if we did not also express our gratitude to Jessica. Are senators agreed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Thank you, and welcome to the new team.

Senator Nancy Ruth: Can someone give a history of this room for the new senators? I cannot provide it because I cannot exactly remember but Prime Minister Trudeau did something here that was significant.

The Chair: We will attempt to give that history next time. We did it for a while when this room was opened. Every time a committee was televised we would have a little historic lesson but I am not the one to give it properly.

We will adjourn, if there is nothing else. We will meet at 6:30 p.m. next Monday.

(The committee adjourned.)

quelqu'un qui possédait de vastes connaissances en la matière. C'était une tâche presque impossible. Ces spécialistes sont très rares. Laura avait certaines compétences en droit international. Je l'ai vu passer, ici, du niveau de la maîtrise au niveau du doctorat. Elle figure parmi les grandes spécialistes que compte le Canada des mécanismes internationaux touchant les droits de la personne. Nos rapports ont résisté à l'examen des universitaires, de l'opinion publique et du gouvernement, et nous devons cela, en grande partie, aux connaissances et au dévouement de Laura. J'aimerais lui envoyer une lettre, au nom du comité, pour lui faire part de notre gratitude et pour lui souhaiter bonne chance dans sa nouvelle vie.

Le sénateur Goldstein : Bien entendu.

La présidente : Par ailleurs, je veux envoyer une lettre de remerciements à Jessica Richardson, l'ancienne greffière du comité. Elle n'a pas passé beaucoup de temps avec nous, mais elle mettait beaucoup de cœur dans son travail. Je pense qu'elle remplit maintenant d'autres tâches auprès d'autres comités. Nous aurions tort de ne pas lui témoigner notre gratitude. Êtes-vous d'accord?

Des voix : Oui.

La présidente : Merci, et bienvenue à la nouvelle équipe.

Le sénateur Nancy Ruth : Est-ce que quelqu'un peut expliquer l'historique de cette pièce aux nouveaux sénateurs? Je ne peux pas le faire, car je ne sais plus exactement quand le premier ministre Trudeau a souligné, ici, un événement important.

La présidente : Nous essaierons de le faire à la prochaine réunion. Nous l'avons fait pendant un certain temps quand la salle a été inaugurée. Chaque fois qu'un comité tenait une séance télévisée, on donnait une petite leçon d'histoire, sauf que je ne suis pas en mesure de le faire.

S'il n'y a pas d'autres questions, nous allons suspendre les travaux. La prochaine réunion aura lieu lundi, à 18 h 30.

(La séance est levée.)



If undelivered, return COVER ONLY to:
Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5



Y232
-H76



Second Session
Fortieth Parliament, 2009

Deuxième session de la
quarantième législature, 2009

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

Human Rights

Droits de la personne

Chair:

The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Présidente :

L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Monday, March 23, 2009

Le lundi 23 mars 2009

Issue No. 2

Fascicule n° 2

First meeting on:

Issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector

Première réunion concernant :

Les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS :
(Voir à l'endos)

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

The Honourable A. Raynell Andreychuk, *Chair*

The Honourable Mobina S. B. Jaffer, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Brazeau	* LeBreton, P.C.
Dallaire	(or Comeau)
* Cowan	Martin
(or Tardif)	Nancy Ruth
Goldstein	Pépin
Jaffer	Poy

*Ex officio members

(Quorum 4)

Change in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Jaffer replaced the Honourable Senator Munson (*March 3, 2009*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable A. Raynell Andreychuk

Vice-présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer

et

Les honorables sénateurs :

Brazeau	* LeBreton, C.P.
Dallaire	(ou Comeau)
* Cowan	Martin
(ou Tardif)	Nancy Ruth
Goldstein	Pépin
Jaffer	Poy

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modification de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Jaffer a remplacé l'honorable sénateur Munson (*le 3 mars 2009*).

ORDER OF REFERENCE

Extract of the *Journals of the Senate*, Wednesday, March 4, 2009:

The Honourable Senator Andreychuk moved, seconded by the Honourable Senator Meighen:

That the Standing Senate Committee on Human Rights be authorized to examine issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector;

That the papers and evidence received and taken and work accomplished by the committee on this subject since the beginning of the First session of the Thirty-eighth Parliament be referred to the committee; and

That the Committee submit its final report to the Senate no later than March 31, 2010.

The question being put on the motion, it was adopted.

Le greffier du Sénat,

Paul C. Bélisle

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat* du mercredi 4 mars 2009 :

L'honorable sénateur Andreychuk propose, appuyée par l'honorable sénateur Meighen,

Que le Comité sénatorial permanent des droits de la personne soit autorisé à examiner des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, d'étudier la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et d'examiner l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé;

Que les mémoires reçus, les témoignages entendus et les travaux accomplis sur la question par le comité depuis la première session de la trente-huitième législature soient déferés au comité;

Que le comité soumette son rapport final au plus tard le 31 mars 2010.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, March 23, 2009

(3)

[English]

The Standing Senate Committee on Human Rights met in camera this day at 6:35 p.m., in room 257-East Block, the chair, the Honourable A. Raynell Andreychuk, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Brazeau, Goldstein, Jaffer, Martin, Nancy Ruth, Pépin and Poy (8).

Other senator present: The Honourable Senator Spivak (1).

In attendance: Julian Walker and Jennifer Bird, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee began its examination of the issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

WITNESSES:

Statistics Canada:

Geoff Bowlby, Director, Labour Statistics Division;

Jane Badets, Director, Social and Aboriginal Statistics Division;

Tina Chui, Chief, Immigration and Ethno-cultural Analysis, Social and Aboriginal Statistics Division.

Public Service Commission of Canada:

Maria Barrados, President;

Donald Lemaire, Senior Vice-President, Policy Branch;

Paula Green, Director General, Equity and Diversity.

Mr. Bowlby made a presentation and, with Ms. Badets and Ms. Chui, answered questions.

At 8:10 p.m., the committee suspended.

At 8:16 p.m., the committee resumed.

PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 23 mars 2009

(3)

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à huis clos, à 18 h 35, dans la pièce 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable A. Raynell Andreychuk (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Brazeau, Goldstein, Jaffer, Martin, Nancy Ruth, Pépin et Poy (8).

Autre sénateur présent : L'honorable sénateur Spivak (1).

Également présents : Julian Walker et Jennifer Bird, analystes, Services d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité entreprend son examen des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés, et l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé.

TÉMOINS :

Statistique Canada :

Geoff Bowlby, directeur, Division de la statistique du travail;

Jane Badets, directrice, Division de la statistique sociale et autochtone;

Tina Chui, chef, Analyse de l'immigration et de l'ethnicité, Division de la statistique sociale et autochtone.

Commission de la fonction publique du Canada :

Maria Barrados, présidente;

Donald Lemaire, premier vice-président, Direction générale des politiques;

Paula Green, directrice générale, Équité et diversité.

M. Bowlby fait une déclaration et, de concert avec Mme Badets et Mme Chui, répond aux questions.

À 20 h 10, le comité suspend ses travaux.

À 20 h 16, le comité reprend ses travaux.

Ms. Barrados made a presentation and, with Mr. Lemaire and Ms. Green, answered questions.

At 9:23 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Mme Barrados fait une déclaration et, de concert avec M. Lemaire et Mme Green, répond aux questions.

À 21 h 23, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

Le greffier du comité,

Adam Thompson

Clerk of the Committee

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, March 23, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:35 p.m. to examine issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service; to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met; and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

Senator A. Raynell Andreychuk (Chair) in the chair.

[English]

The Chair: Honourable senators, tonight we are dealing with the issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

Honourable senators, for the new senators and perhaps the rest of us too, I remind you that we have taken on the study of the Public Service Commission with respect to the four target areas that require immediate and urgent attention. We have filed reports as updates to what we believe the progress has been within the Public Service Commission in the four target groups up to the time of the last Parliament. We are continuing our study but broadening it to try to see how the entire labour market impacts the employment opportunities and possibilities within the Public Service Commission.

For that reason, as we pick up this topic again to continue our study, it was timely to call on a representative from Statistics Canada. Tonight, we have Geoff Bowlby, Director, Labour Statistics Division. The division has completed a timely analysis with respect to the labour market.

Mr. Bowlby, I see an array of people behind you, probably too many to sit at the table, but I understand those colleagues were involved in all the questionnaires and studies of Statistics Canada. If at any time you need their expertise, you can ask them to come to the table and identify themselves and the capacity in they work.

I invite you to give us an overview of what you examined and what the outcomes were as you see them in a broad way. Then, we will turn to questions. As I indicated to you, as the topic is so broad, it would be helpful to bring it down to a manageable conversation. Welcome and please make your opening remarks.

Geoff Bowlby, Director, Labour Statistics Division, Statistics Canada: Thank you. It is a pleasure to be here.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 23 mars 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui à 18 h 35 afin d'examiner les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs d'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont atteints et l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé.

Le sénateur A. Raynell Andreychuk (présidente) occupe le fauteuil.

[Traduction]

La présidente : Honorables sénateurs, nous examinons ce soir les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs d'équité en emploi sont atteints et l'évolution du marché du travail en ce qui concerne les groupes minoritaires dans le secteur privé.

Honorables sénateurs, pour la gouverne des nouveaux sénateurs et peut-être aussi de tous les autres, je voudrais rappeler que nous avons entrepris l'étude de la fonction publique fédérale en ce qui a trait aux quatre groupes cibles qui nécessitent une attention immédiate. Nous avons produit des rapports qui font le point sur les progrès accomplis par les quatre groupes cibles jusqu'à la fin de la dernière législature. Nous poursuivons notre étude en l'élargissant pour essayer de déterminer de quelle façon l'ensemble du marché du travail se répercute sur les possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Comme nous reprenons ce sujet afin de poursuivre notre étude, nous avons cru utile de faire appel à un représentant de Statistique Canada. Nous avons ce soir Geoff Bowlby, directeur de la Division de la statistique du travail. La division a terminé une analyse du marché du travail qui vient à point nommé.

Monsieur Bowlby, je vois beaucoup de gens derrière vous. Ils sont probablement trop nombreux pour s'asseoir à la table, mais je crois savoir que vos collègues ont participé à l'élaboration de tous les questionnaires et à la réalisation des études de Statistique Canada. Si vous avez besoin de faire appel à eux à n'importe quel moment, vous pouvez leur demander de venir à la table et de se présenter en précisant leur titre.

Je vous invite à nous présenter un vaste aperçu de vos études et résultats. Nous passerons ensuite aux questions. Comme je vous l'ai dit, le sujet étant tellement vaste, il serait utile de limiter dans une certaine mesure l'étendue de vos propos. Je vous souhaite la bienvenue et vous prie de présenter votre exposé préliminaire.

Geoff Bowlby, directeur, Division de la statistique du travail, Statistique Canada : Je vous remercie. C'est un plaisir pour moi de comparaître devant le comité.

The topic is broad. In this presentation, I have split it into different sections. In the first part, you will see an overview of the demographic trends among the four employment equity groups.

The Chair: Are you referring to the handout you have given us?

Mr. Bowlby: That is the one.

The Chair: It is entitled, *The Labour Market Situation for Minority Groups in Canada*?

Mr. Bowlby: That is right. I will take you through the presentation in a minute, slide by slide. The general structure of the presentation is such that first we will go through the demographic stuff. I will give an overview of the trends and the population among the different groups. We will then look at the labour market situation in general for each of those groups.

I know you are interested in talking about the issue of discrimination within the Federal Public Service, so I will provide you with a couple of slides on what we know about discrimination as a whole for Canada. Each of these slides are to provide you with the overview and the context you need to conduct your study but the slides do not dive right into the data on the Federal Public Service itself; they provides you with the national story. That is the basic structure of this presentation.

Senator Jaffer: May I have a clarification of what he said?

The Chair: Yes.

Senator Jaffer: The reason the presentation does not dive into the public service is because you did not do any specific research on that subject; is that correct? Your data does not dive into the Public Service Commission because you did not do any specific research on the Public Service Commission?

Mr. Bowlby: That is correct. We have data on the Federal Public Service, and I can provide you with some of that data. You will not see them in the slides, but in anticipation of your questions, I have some here.

My understanding was that you wanted the background and the general overview of the labour market in Canada and how various groups like Aboriginal people, visible minorities and disabled women are faring in the labour market today. The gist of the presentation is to provide that general overview.

The Chair: We understand that you did not conduct the study for us; the study was a broader one. However, we want to take the information, which would be helpful to us, and put it within the context of the Public Service Commission. I am pleased you will do a bit of that for us.

Mr. Bowlby: Yes, the first slide is on the population: the number of people who are immigrants to Canada, who are foreign-born, and their share within the population. The red line

Le sujet étant vaste, j'ai subdivisé mon exposé en un certain nombre de sections. Dans la première partie, je vous donnerai un aperçu des tendances démographiques parmi les quatre groupes de l'équité en emploi.

La présidente : Parlez-vous du document que vous nous avez distribué?

M. Bowlby : C'est bien celui-ci.

La présidente : Il porte le titre *La situation des minorités sur le marché du travail au Canada*, n'est-ce pas?

M. Bowlby : C'est exact. Je compte passer en revue la présentation dans quelques instants, diapositive par diapositive. La présentation est structurée de telle sorte que nous verrons d'abord les caractéristiques démographiques. Je vous présenterai un aperçu des tendances et de la population parmi les différents groupes. Nous passerons ensuite à la situation générale du marché du travail pour chacun de ces groupes.

Je sais que vous souhaitez discuter de la question de la discrimination dans la fonction publique fédérale. Je vous présenterai donc quelques diapositives sur ce que nous savons globalement de la discrimination au Canada. Chacune des diapositives est conçue pour vous donner une vue d'ensemble et le contexte dont vous avez besoin pour mener votre étude, mais elles ne présentent pas des données directes sur la fonction publique fédérale elle-même. Elles illustrent plutôt la scène nationale. Voilà donc la structure générale de cet exposé.

Le sénateur Jaffer : Puis-je demander une précision?

La présidente : Oui.

Le sénateur Jaffer : La raison pour laquelle votre présentation ne traite pas directement de la fonction publique, c'est que vous n'avez pas fait de recherches particulières sur le sujet. Est-ce bien le cas? Vos données ne portent pas sur la fonction publique fédérale parce que vos études ne la visaient pas en particulier, n'est-ce pas?

M. Bowlby : C'est exact. Nous avons des données sur la fonction publique fédérale. Je peux vous en fournir certaines. Vous ne les verrez pas sur les diapositives, mais comme je m'attendais un peu à vos questions, j'ai ces données ici.

J'ai cru comprendre que vous vouliez avoir le contexte et une vue d'ensemble du marché du travail au Canada, ainsi qu'une idée de la place qu'y occupent aujourd'hui des groupes tels que les Autochtones, les minorités visibles, les femmes et les personnes handicapées. Mon exposé vise à vous présenter cette vue d'ensemble.

La présidente : Nous comprenons bien que vous n'avez pas mené cette étude à notre intention et que votre objectif était plus vaste. Nous voulons cependant prendre l'information susceptible de nous être utile et la placer dans le contexte de la fonction publique. Je suis heureuse d'apprendre que vous allez le faire dans une certaine mesure pour nous.

M. Bowlby : Oui. La première diapositive traite de la population. Il s'agit du nombre d'immigrants au Canada qui sont nés à l'étranger et de leur pourcentage par rapport à

shows the percentage of immigrants in Canada and the blue bars show the absolute number. You can see that, over time, the number of immigrants in Canada has increased, as has the immigrant share of the population. In Canada, as of 2006, about one in five Canadians was born outside this country. That number is much higher than it has been for many years. For many years it was around 15 per cent. You can see from that red line that it has increased.

Second-generation Canadians make up a further 16 per cent of the population, so it is a growing population. In fact, since the 1990s, most of the growth in the population in Canada has come from immigration; that is, there is more net migration into Canada than there is natural increase in the population in births minus deaths. In the next 20 years, sometime between 2025 and 2030, the only source of population growth in the country will come from immigration.

The characteristics of immigrants have changed over the years. Not all that long ago, immigration to Canada came largely from Europe. However, the number one source region now is Asia; Europe is number two. More immigrant population is coming from Asia and Africa, and less is coming from Europe and the United States.

That trend affects the numbers in the next slide, the visible minority population. The blue bars, again, are the numbers and the light blue bars are the projected numbers of people who are visible minorities in Canada. The red line is the percentage share of the population that belongs to a visible minority. By "visible minority" we mean people other than Aboriginal people who are non-Caucasian in race and non-White in colour.

In Canada in 2006, 5.1 million people belonged to a visible minority. This number represents about 16 per cent of the population, which is up from 5 per cent in 1981. There has been a big increase in the rate of growth of the visible minority population — five times the increase of the general population.

Canada's cities have a high concentration of visible minorities. Toronto and Vancouver have the highest concentrations in Canada. In fact, returning to the topic of immigrants, which is related to visible minorities, Toronto has the highest share of non-Canadian-born, foreign-born population within the Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD — double the share in New York, for example, so a high concentration of foreign-born population. The change in the source countries over the years has led to a high concentration of visible minorities within these cities. It will not be long before, in Toronto and Vancouver, more than half the population will be a visible minority. That slide sets the context for the demographic trends among visible minorities.

The next slide looks at the population and how it has changed over time among Aboriginal people. There are two ways of looking at the Aboriginal population. You can look at it in terms of Aboriginal identity; people who identify themselves as

l'ensemble de la population. La ligne rouge montre le pourcentage des immigrants tandis que les barres bleues représentent les nombres absolus. Vous pouvez voir qu'avec le temps, le nombre des immigrants a augmenté, de même que leur proportion dans la population. Au Canada, en 2006, environ une personne sur cinq était née à l'étranger. Cette proportion est beaucoup plus élevée qu'elle ne l'a été depuis des années. Pendant longtemps, elle s'est maintenue aux alentours de 15 p. 100. Vous pouvez voir, en regardant la ligne rouge, qu'elle a augmenté.

Les Canadiens de deuxième génération forment une autre tranche de 16 p. 100 de la population, qui est en train de croître. En fait, depuis les années 1990, la plus grande partie de la croissance démographique du Canada est attribuable à l'immigration. Autrement dit, la migration nette d'arrivées dans le pays est supérieure à l'augmentation naturelle de la population, calculée en retranchant les décès des naissances. Dans les 20 prochaines années, entre 2025 et 2030, l'immigration constituera la seule source de croissance démographique.

Les caractéristiques des immigrants ont changé avec les années. Il n'y a pas si longtemps, l'Europe était la principale source de l'immigration au Canada. Aujourd'hui, l'Asie vient en premier, suivie de l'Europe. Nous recevons plus d'immigrants d'Asie et d'Afrique et moins d'Europe et des États-Unis.

Cette tendance se reflète dans les chiffres de la diapositive suivante, qui montre la population des minorités visibles. Encore une fois, les barres bleues représentent les nombres et les barres bleu clair, les nombres projetés de membres de minorités visibles au Canada. La ligne rouge représente le pourcentage de la population qui se rattache à une minorité visible. Nous désignons par « minorité visible » les gens autres que les Autochtones qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

En 2006, le Canada comptait 5,1 millions de personnes appartenant à une minorité visible. Ce nombre représente environ 16 p. 100 de la population, soit 5 p. 100 de plus qu'en 1981. Le taux de croissance de la population des minorités visibles a donc considérablement augmenté, atteignant cinq fois celui de l'ensemble de la population.

Les villes du Canada ont une forte concentration de minorités visibles. Toronto et Vancouver ont les plus fortes concentrations du pays. En fait, pour revenir à la question des immigrants, qui est liée aux minorités visibles, Toronto a la proportion la plus élevée d'habitants nés à l'étranger de tous les pays de l'OCDE. Cette proportion est, par exemple, égale au double de celle qu'on trouve à New York. Par conséquent, il y a une forte concentration de personnes nées à l'étranger. L'évolution des pays d'origine des immigrants a entraîné une concentration élevée de minorités visibles dans les villes. Avant longtemps, plus de la moitié de la population de Toronto et de Vancouver fera partie d'une minorité visible. Cette diapositive définit le contexte des tendances démographiques parmi les minorités visibles.

La diapositive suivante illustre l'évolution de la population autochtone au fil des ans. Il y a deux façons de considérer la population autochtone. On peut l'envisager en fonction de l'identité autochtone, c'est-à-dire des gens qui s'identifient

Aboriginal people according to the census. Then, another concept is called Aboriginal ancestry. These people may or may not identify themselves as Aboriginal but recognize that somewhere in their past they have an ancestor who is Aboriginal. There are other ways of looking at the Aboriginal population as well, but those two are presented in this slide.

Identity, the red line, is probably the most common way of looking at things. With the 2006 Census, we measured almost 1.2 million people in Canada who are Aboriginal.

Some growth that you see in those numbers is real growth; that is, population growth. Some growth is because there is a greater propensity among Aboriginal people to identify as Aboriginal on the census. For various reasons, it is more likely today that Aboriginal people will identify themselves in the census than in the past.

Nevertheless, we know that fertility among Aboriginal people is higher than it is among non-Aboriginal people and that about 7 per cent of the current growth in Canada's population comes from the Aboriginal population — growth that is disproportionate to its population size.

The next slide looks at the disabled population. It, too, is increasing. The bar on the right is probably the one you want to draw your eye to first. That area shows, for two years, 2001 in blue and 2006 in red, the share of the population in Canada that was disabled. You can see that this population, too, has increased. About 14 per cent of the population in Canada is considered disabled, up from about 12 per cent in 2001.

Each of these graphs displays the fact that the four employment equity groups are increasing their population in Canada: immigrants from about 18 per cent in 2001 to 20 per cent in 2006; visible minority from 13 per cent to 16 per cent of the population, Aboriginal from about 3.3 per cent of the population to 3.8 per cent; and disabled from 12.4 per cent to 14.3 per cent. Each group has a greater share in the Canadian population.

The next slide shows the unemployment rate. Until recently, we had a tight labour market and there was a lot of talk about labour shortage in that we did not have enough people to do the things we wanted to do as a nation.

Of course, the story has changed in the last four or five months as the unemployment rate has gone from relatively low levels historically to straight up. The unemployment rate has climbed considerably in the last four or five months as employment has fallen considerably.

eux-mêmes comme Autochtones selon le recensement. Il y a également le concept de l'ascendance autochtone. Les gens en cause s'identifient ou non comme Autochtones, mais admettent qu'à un moment donné du passé, ils ont eu un ancêtre autochtone. Il existe d'autres moyens d'envisager la population autochtone, mais ce sont ces deux façons de les considérer qui sont présentées dans cette diapositive.

L'identité, représentée par la ligne rouge, est probablement la façon la plus courante d'examiner la question. Au recensement de 2006, nous avons déterminé qu'environ 1,2 million de personnes vivant au Canada sont autochtones.

Une partie de la croissance que vous voyez dans ces nombres est réelle et correspond effectivement à une croissance démographique. Une autre partie de la croissance est attribuable au fait qu'un plus grand nombre d'Autochtones sont disposés à s'identifier comme tels au recensement. Pour diverses raisons, les Autochtones sont plus susceptibles de le faire aujourd'hui qu'ils ne l'étaient dans le passé.

Nous savons néanmoins que le taux de fécondité est plus élevé parmi les Autochtones qu'il ne l'est dans le reste de la population et que près de 7 p. 100 de la croissance démographique actuelle du Canada est attribuable aux Autochtones. Ce pourcentage est disproportionné par rapport à la taille de la population autochtone.

La diapositive suivante présente la situation de la population des personnes handicapées. Cette population croît, elle aussi. Les deux barres de l'extrême droite sont probablement celles que vous voudrez examiner en premier. Elles illustrent, pour 2001 en bleu et pour 2006 en rouge, la proportion des personnes handicapées dans la population du Canada. Vous pouvez constater que cette population a augmenté elle aussi. Environ 14 p. 100 des gens sont considérés comme handicapés, par rapport à environ 12 p. 100 en 2001.

Ces graphiques montrent que les quatre groupes désignés de l'équité en emploi augmentent en nombre et en pourcentage par rapport à la population du Canada : Les immigrants sont passés de 18 à 20 p. 100 entre 2001 et 2006, tandis que les minorités visibles passaient de 13 à 16 p. 100, les Autochtones de 3,3 à 3,8 p. 100 et les personnes handicapées de 12,4 à 14,3 p. 100 dans la même période. Chacun des groupes a vu augmenter sa part de la population du Canada.

La diapositive suivante montre le taux de chômage. Jusqu'à très récemment, le marché du travail était serré et on entendait beaucoup parler de pénurie de travailleurs. Nous n'avions pas suffisamment de gens pour faire toutes les choses que nous souhaitions faire.

Bien sûr, les choses ont rapidement évolué dans les quatre ou cinq derniers mois : le taux de chômage, qui se trouvait à des niveaux relativement bas, s'est mis à grimper. Il a considérablement augmenté dans les quatre ou cinq derniers mois, traduisant les nombreuses pertes d'emplois qui se sont produites.

Nevertheless, the point in this graph is to show that, for many years, until this more recent period, we had low unemployment as a nation. These periods were of record low unemployment. In January of 2008, we had a record low unemployment rate of 5.8 per cent. There was strong demand for labour. At the same time, we see an aging population now beginning to leave the workforce, and that has put pressure on the supply side of labour.

The next slide shows data from 2007, so things have changed, but remember, all countries are going through this economic crisis right now. From an international perspective in 2007, Canada had a high employment rate. It was much higher than all other G7 countries, and much higher than the OECD average. About three quarters of our population had a job or was self-employed, and that figure compares to the average for G7 countries of a little under 70 per cent.

The point is that we are seeing a rise in the share of the population of the minority groups under study and an economy that was hot until recently. In a minute, we will show you that each of the employment equity groups sees a big gap in their labour market success when compared to non-minority groups in Canada. Those slides set the context.

The next slide shows the employment rate: the share of the population that is employed, men and women. You can see that women, over the years, have closed the gap; it is not as big as it once was. However, there is still a gap between the employment rates of men and women. I did not mean to sound disrespectful, but the numbers have gotten narrower over time.

Senator Goldstein: I think you mean they have narrowed the gap, not closed it. I think the word "closed" is what elicited the concern.

Mr. Bowlby: I am trying to be careful with my words. The gap is becoming "narrower," is the more appropriate term.

Women in Canada as well — like that graph that I showed for the general population — when compared to other countries, have a higher participation in the labour market in Canada than in other countries. Women also have a lower unemployment rate than men. Employment rates can be lower while unemployment rates can be lower as well. Women have lower unemployment than men, on average.

When we look at the quality of employment for women, on the whole it is probably not as good as it is for men. On average, women make less than men; about 77 cents for every dollar made by men. You see more parity in some occupations, for example teaching, nursing and some of the occupations that are more traditionally held by women. You see some narrowing in the earnings gap, but the gap is still there.

Toutefois, l'objet du graphique est de montrer que, pendant des années, jusqu'à la période la plus récente, le Canada avait un taux de chômage peu élevé. Ces périodes se caractérisaient par des records d'emploi. En janvier 2008, le chômage a atteint son niveau le plus bas à 5,8 p. 100. La demande de main-d'œuvre était très forte. En même temps, le vieillissement de la population commence à entraîner des départs qui ont suscité des pressions sur le plan de l'offre de main-d'œuvre.

La diapositive suivante présente des données de 2007. Cela signifie que les choses ont changé, mais ne perdons pas de vue que tous les pays connaissent actuellement cette crise économique. Dans une perspective internationale, le Canada avait un taux d'emploi élevé en 2007, plus élevé que celui de tous les autres pays du G7 et beaucoup plus élevé que la moyenne de l'OCDE. Environ les trois quarts de notre population avaient un emploi ou faisaient un travail autonome, par rapport à une moyenne d'un peu moins de 70 p. 100 pour les pays du G7.

Bref, nous constatons que les groupes minoritaires à l'étude forment une part de plus en plus importante de la population et que, jusqu'à récemment, l'économie était en pleine croissance. Nous vous montrerons dans un instant que chacun des groupes de l'équité en emploi présentait d'importants écarts, au chapitre du succès sur le marché du travail, par rapport aux autres groupes non minoritaires du Canada. Ces diapositives définissent le contexte.

La diapositive suivante montre le taux d'emploi, c'est-à-dire la proportion des hommes et des femmes de la population qui travaillent. Vous pouvez constater qu'avec le temps, les femmes ont réussi à combler l'écart. Il reste cependant une différence entre les taux d'emploi des hommes et des femmes. Je ne voudrais pas que mes propos semblent irrespectueux, mais les marges sont devenues plus étroites au fil des ans.

Le sénateur Goldstein : Vous voulez dire, je crois, qu'elles ont réussi à réduire l'écart, mais elles ne l'ont pas comblé. C'est le mot « combler » qui a suscité une certaine préoccupation.

M. Bowlby : J'essaie de choisir soigneusement mes mots. Il aurait été plus indiqué de dire que l'écart est en train de « rétrécir ».

Comme je l'ai montré sur le graphique de la population générale, les femmes du Canada ont un taux d'activité supérieur à celui des autres pays. De plus, elles ont un taux de chômage inférieur à celui des hommes. Les taux d'emploi peuvent être inférieurs, mais les taux de chômage peuvent l'être aussi. En moyenne, les femmes connaissent moins de chômage que les hommes.

Au chapitre de la qualité de l'emploi, il est probable que, dans l'ensemble, les femmes sont moins bien servies que les hommes. En moyenne, les femmes gagnent moins, leur rémunération s'élevant à environ 77 p. 100 de celle des hommes. On peut constater une plus grande parité dans certaines professions, par exemple parmi les enseignants, les infirmières et d'autres professions traditionnellement féminines. Dans ces cas, l'écart de rémunération est moindre, mais il existe quand même.

On average, in 2005 women made about \$35,000, whereas men made about \$46,000. A significant gap remains. Women are more likely to be working part-time. However, they are more likely to be doing so due to noneconomic reasons. They say they are staying home to take care of children, or it is personal preference. Women are more likely to work in temporary jobs and less likely to work in permanent jobs.

Women are less likely to be self-employed, but when they are, they work in the type of self-employment that pays the least. The best paid self-employed people own incorporated businesses, and have employees and such. They are more likely to be men than women. When women are self-employed, they tend to be unincorporated and do not have employees. Those types of businesses do not pay as well. On the whole, women make less than men, and that is true for those employed and self-employed.

The next slide is the employment rate among Aboriginal people. This data is from the 2006 census. It shows the Aboriginal population split into its components: the First Nations populations that live on reserves; the First Nations — or North America Indians as we used to call them — population that lives off reserve; Metis; and Inuit.

This graph shows the employment rate; again the share of the population that has a job or is self-employed. You can see that compared to the right bar, the non-Aboriginal population, each of the various groups within the Aboriginal population has an employment rate that is lower than the non-Aboriginal population. The group with the lowest employment, and the one with the most significant gap between the non-Aboriginal and Aboriginal populations, is the First Nations population on reserve, where barely half are employed compared to about 80 per cent for non-Aboriginal people. A large gap is seen there.

In terms of unemployment rates, we have information that is more up-to-date than these numbers. These numbers are for 2006; however this relationship holds up over time. The unemployment rate for the off-reserve Aboriginal population in 2008 was 9.2 per cent. That was up from 8.8 per cent in 2007.

In 2008, as a matter of comparison, the unemployment rate for the non-Aboriginal population was 5 per cent. The unemployment rate off reserve for Aboriginal people is almost double that of the non-Aboriginal population. We know the conditions on reserve are much worse than that.

There are happier stories. In Alberta, employment rates and unemployment rates for Aboriginal people suggests that there are successes in finding jobs in Alberta. In fact, an Aboriginal person living in Alberta is as likely to be employed as a non-Aboriginal person living outside of Alberta. However, Aboriginal people living in Alberta have lower employment rates than

En moyenne, en 2005, les femmes gagnaient environ 35 000 \$ par an, par rapport à 46 000 \$ pour les hommes. Par conséquent, un écart assez important subsiste. De plus, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel, mais elles le font souvent pour des raisons autres qu'économiques. Elles disent qu'elles veulent rester à la maison pour s'occuper des enfants ou qu'elles travaillent à temps partiel pour des motifs personnels. Les femmes sont en outre plus susceptibles d'avoir un emploi temporaire qu'un emploi permanent.

Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de faire un travail autonome et, quand elles le font, elles ont tendance à se retrouver dans les catégories de travail autonome les moins rémunératrices. Les travailleurs autonomes qui gagnent le plus possèdent des entreprises constituées en société, ont des employés, et cetera. Il s'agit plus souvent d'hommes que de femmes. Quant aux travailleuses autonomes, elles ont moins souvent une entreprise constituée en société et des employés. Leurs entreprises leur rapportent moins. Dans l'ensemble, les femmes sont moins rémunérées que les hommes, qu'elles soient salariées ou autonomes.

La diapositive suivante montre le taux d'emploi parmi les Autochtones d'après les données du recensement de 2006. La population autochtone est subdivisée en quatre groupes : les Premières nations — ou Amérindiens, comme nous les appelions dans le passé — vivant dans les réserves, les Premières nations vivant hors réserve, les Métis et les Inuits.

Le graphique présente le taux d'emploi, c'est-à-dire le pourcentage de la population totale qui a un emploi ou un travail autonome. Les barres à l'extrême droite permettent de faire la comparaison avec la population non autochtone. On peut voir que chacun des groupes autochtones a un taux d'emploi inférieur à celui de la population non autochtone. Le groupe ayant le taux d'emploi le moins élevé, qui est aussi celui qui s'écarte le plus de la population non autochtone, est celui des Premières nations vivant dans les réserves, dont à peine la moitié des membres ont du travail, par rapport à 80 p. 100 de la population non autochtone. L'écart est donc très important.

Pour ce qui est des taux de chômage, nous disposons de renseignements plus à jour. Ces nombres remontent à 2006. Toutefois, les tendances se maintiennent dans le temps. Le taux de chômage des Autochtones hors réserve était monté à 9,2 p. 100 en 2008, par rapport à 8,8 p. 100 en 2007.

Par comparaison, en 2008, le taux de chômage de la population non autochtone était de 5 p. 100, soit à peu près la moitié de celui des Autochtones hors réserve. Nous savons que les conditions dans les réserves sont encore bien pires.

Nous avons des chiffres un peu plus réjouissants. En Alberta, les taux d'emploi et de chômage des Autochtones permettent de croire qu'ils réussissent mieux dans cette province. En fait, un Autochtone vivant en Alberta est aussi susceptible d'avoir un emploi qu'un non-Autochtone vivant dans une autre province du pays. Autrement dit, le taux d'emploi des

non-Aboriginal people living in Alberta. All this is to say that jobs are being found by Aboriginal people living in Alberta.

In contrast, in neighbouring Saskatchewan, employment rates are low for the off-reserve Aboriginal population. They are the lowest in the country. We have two provinces side-by-side where the employment rate is relatively high for Aboriginal people in Alberta and the lowest in the country in Saskatchewan.

The next slide looks at the last group under study — “last” in terms of the order that I am presenting the groups in — namely, the disabled population. This population, too, is less likely to be employed. In both 2001 and 2006, rates of employment among disabled people in Canada were lower than they were for the general population. In 2006, you can see — represented by the blue bar — a little over half of disabled people were employed, compared to a much higher rate for the nondisabled population.

Employment rates vary considerably by disability. Hearing disabilities, for example, mean one has a higher chance of employment than people with other disabilities. The most striking gap in the employment rate is among the population with a developmental delay. They have low employment rates, but the gap for people with hearing disabilities is not as big. There is a great variety of employment rates among the disabilities.

I said that was the last slide in terms of the employment rate, but I have not yet mentioned the visible minorities, and that is the next slide.

In this slide, you can see the employment rate for visible minorities — which is the dark blue — is a lower bar than that for the non-visible minorities, which is the light blue. That gap in the employment rates persists both for men and women, and over time.

These rates are the employment rates, and I have other statistics here on unemployment rates. I do not want to confuse things. Unemployment rates show the opposite trend, where there is higher unemployment among people who are visible minorities and lower unemployment for non-visible minorities. When you look at the different groups that are visible minorities, there is almost no gap in the unemployment and employment rates for people of Filipino descent, for example, but you see a big gap for people of Arab or West Asian descent.

Much like the disability story and the Aboriginal story, a lot of variety is found within the visible minority population and its subgroups. However, on the whole, like the other groups, labour market access is not as great for visible minorities.

Autochtones vivant en Alberta demeure quand même inférieur à celui des non-Autochtones de la province. Il n'en reste pas moins que les Autochtones trouvent plus facilement du travail en Alberta.

Par contre, dans la province voisine de la Saskatchewan, les taux d'emploi sont faibles parmi les Autochtones hors réserve. Ce sont en fait les plus faibles du pays. Voilà deux provinces voisines qui ont, l'une un taux d'emploi relativement élevé et l'autre, le taux d'emploi le plus bas du pays dans le cas des Autochtones.

La diapositive suivante porte sur le dernier groupe considéré — « dernier » par rapport à l'ordre dans lequel j'ai présenté ces groupes —, celui des personnes handicapées. Cette population aussi est moins susceptible d'avoir un emploi. Tant en 2001 qu'en 2006, les taux d'emploi des personnes handicapées du Canada étaient inférieurs à ceux de l'ensemble de la population. En 2006, vous pouvez voir, en regardant la barre bleue, qu'un peu plus de la moitié des personnes handicapées avaient du travail, par rapport à des pourcentages beaucoup plus élevés du reste de la population.

Les taux d'emploi varient considérablement selon le handicap. Les malentendants, par exemple, sont plus susceptibles d'avoir un emploi que les personnes ayant un autre handicap. On observe l'écart le plus important dans le cas des personnes ayant une déficience développementale, qui ont un faible taux d'emploi. Par comparaison, l'écart n'est pas aussi important parmi les malentendants. Comme je l'ai dit, les taux d'emploi varient beaucoup selon le handicap.

J'ai dit que c'était la dernière diapositive de la série, mais je n'ai pas encore parlé des minorités visibles, qui font l'objet de la diapositive suivante.

Cette diapo présente le taux d'emploi des minorités visibles en bleu foncé et celui des autres en bleu clair. L'écart entre les taux d'emploi se maintient entre hommes et femmes et dans le temps.

Ces barres représentent les taux d'emploi. J'ai ici d'autres chiffres sur les taux de chômage. Sans vouloir rendre les choses plus confuses, je dois dire que les taux de chômage montrent une tendance opposée, c'est-à-dire plus de chômage dans les minorités visibles et moins chez les autres. Lorsqu'on considère les différents groupes qui composent les minorités visibles, on constate qu'il n'y a presque pas d'écart dans les taux d'emploi et de chômage des personnes d'origine philippine, par exemple, alors que l'écart est assez important parmi les personnes venant des pays arabes ou de l'Asie occidentale.

Comme dans le cas des personnes handicapées et des Autochtones, les taux varient beaucoup parmi les groupes et les sous-groupes des minorités visibles. Toutefois, dans l'ensemble, la situation est semblable à celle des autres groupes de l'équité en emploi : les membres des minorités visibles n'ont pas le même accès que les autres au marché du travail.

I appeared roughly a year ago and we talked about immigrants in the labour market, so I know you are interested in immigrants as well. A number of slides here are on the latest we know about immigrants in the labour market in Canada. This story, too, is somewhat negative. I will give you the good news later.

This slide indicates a gap between the immigrant and the non-immigrant population in Canada for recent years, a gap that is widening over time. It went from 5.4 percentage points in 2006 to 5.9 in 2007, and to 6.7 currently. Interestingly enough, in 2007, we saw good employment growth among immigrants to Canada, but growth that is not keeping pace with their rate of population growth. More immigrants are employed, but there are not enough new jobs to keep pace with the influx and inflow of immigrants to Canada. That gap is widening and their employment rate is not rising much.

I want to review what we know about immigrants to Canada because important points are to be made here.

Immigrants to Canada are much more likely to have a university degree than the Canadian-born population. In fact, I have the numbers here. Over 50 per cent of immigrants, compared to 20 per cent Canadian-born citizens, have university degrees. They are much more likely to be educated, and in a good economy, that chart shows what happens. There are many questions about that gap, and shortly I will talk about research conducted by Statistics Canada to understand why this gap is emerging and has persisted over time.

I will tell you more about the context and what we know about immigrants in Canada. Like I said earlier, there has been a big shift in the source countries away from Europe and the United States and towards Asia and Africa. That is important.

African immigrants to Canada have the lowest employment rates of all groups coming in, whereas the gap is still there for immigrants from Europe. European immigrants to Canada still have a lower employment rate as compared to Canadian-born individuals. However, the gap is smaller than for African immigrants to Canada, who have a low employment rate.

Where you receive your education is important. Although I said immigrants to Canada are more likely to have a university degree, if you have received that university degree in Canada, you have a much higher chance to be employed than if you received the university degree outside of this country.

In particular, if you received your university degree from an African university, you will have a low employment rate; whereas immigrants to Canada who receive their education in Canada will have an employment rate that is much closer to Canadian-born individuals, although still lower, interestingly enough.

Lorsque j'ai comparé devant le comité il y a à peu près un an, nous avons parlé des immigrants dans la population active. Je sais donc que vous vous intéressez aux immigrants. Un certain nombre de ces diapositives présentent les chiffres les plus récents que nous ayons au sujet des immigrants sur le marché canadien du travail. Ces chiffres ne sont pas particulièrement réjouissants. J'aurai de meilleures nouvelles à vous donner plus tard.

Cette diapositive montre l'écart des dernières années entre les immigrants et les non-immigrants de la population du Canada. On constate que cet écart se creuse avec le temps. Il est passé de 5,4 points en 2006 à 5,9 points en 2007 puis à 6,7 points en 2008. Fait intéressant, la croissance de l'emploi parmi les immigrants a été importante en 2007, mais elle ne s'est pas maintenue au rythme de leur croissance démographique. Plus d'immigrants ont du travail, mais il n'y a pas suffisamment de nouveaux emplois pour absorber tous les immigrants qui arrivent au Canada. Cet écart se creuse, les taux d'emploi n'augmentant pas beaucoup.

J'aimerais passer en revue ce que nous savons des immigrants qui arrivent au Canada parce qu'il y a d'importants facteurs à noter ici.

Les immigrants qui arrivent sont beaucoup plus susceptibles que les Canadiens de souche d'avoir un diplôme universitaire. J'ai les chiffres ici. Plus de 50 p. 100 des immigrants, par rapport à 20 p. 100 des citoyens nés au Canada, sont diplômés d'université. Ils sont beaucoup plus susceptibles d'être instruits, et ce graphique montre ce qui se produit dans une bonne conjoncture économique. Beaucoup de questions se posent au sujet de cet écart. Je vous parlerai dans quelques instants des recherches menées par Statistique Canada pour comprendre la présence de cet écart et sa persistance avec les années.

Je vous en dirai davantage sur le contexte et ce que nous savons des immigrants au Canada. Comme je l'ai déjà dit, il y a eu une importante évolution au chapitre des pays d'origine, l'Europe et les États-Unis qui se classaient en premier ayant été supplantés par l'Asie et l'Afrique. Ce facteur est important.

Les immigrants d'Afrique ont les taux d'emploi les moins élevés de tous les groupes qui s'établissent au Canada, même si l'écart persiste dans le cas des immigrants d'Europe. En effet, ceux-ci ont des taux d'emploi inférieurs à ceux des Canadiens de souche, mais leur écart n'est pas aussi important que celui des immigrants africains.

L'endroit où on a fait ses études est important. Même si j'ai dit que les immigrants sont plus susceptibles que les Canadiens d'avoir un diplôme universitaire, un diplôme canadien donne beaucoup plus de chances de décrocher un emploi qu'un diplôme obtenu à l'étranger.

En particulier, si le diplôme a été décerné par une université africaine, le taux d'emploi sera faible. Par contre, les immigrants qui ont fait leurs études au Canada auront un taux d'emploi beaucoup plus proche de celui des Canadiens de souche, quoique moins élevé. C'est un phénomène intéressant.

It seems that the longer the person has been in Canada, the higher the chance of being employed. You will see much higher unemployment rates among very recent and recent immigrants to Canada than for the established immigrants to Canada.

A big earnings gap has emerged over time. In 1980, recent immigrants made about 85 cents for every dollar that the Canadian-born individual made. By 2005, that ratio had dropped to 63 cents. That emerging gap, from 85 cents to 63 cents, is a large one.

The rate of low income has been rising among immigrants and falling among Canadian-born citizens. In 2004, low-income rates among immigrants were, in fact, 2.9 to 3 times higher than that of Canadian-born citizens, up from 2.5 during the 1990s.

More university-degree-holding immigrants are employed in low-skilled jobs. For example, in 2005, almost 3 in 10 immigrant male university graduates worked in occupations that normally require only high school education, which is more than double the rate of underemployment among Canadian-born individuals.

Not only is there an earnings mismatch, an earnings gap and a skills mismatch that indicates the quality of employment that immigrants receive is not as good as the quality of employment of Canadian-born citizens, but there are additional things. Immigrants to Canada are more likely to be working part-time involuntarily and less likely to be working in jobs where they are union members. On the whole, immigrant job quality is not as good as it is for Canadian-born people. It is harder to find a job, and when they find one, it is not as good, resulting in lower pay.

I promised some good news, and the next slide looks at the earnings of second-generation Canadians. Second-generation Canadians are earning as much as, or more than, Canadians who have been here longer. They close the gap by the second generation in terms of the earnings. A caveat to this finding is that the second generation is much more likely to have a university degree than even the first generation, therefore much more likely to have a university degree than Canadian-born individuals. They have to educate themselves heavily to close that gap. The gap is closed, but it comes as a result of a lot of education.

There is other good news about Canadian immigrants. They are generally happy that they came to Canada. We have run surveys asking their opinions of Canada, and three quarters say they would do it again, despite all this data. Immigrants do not come to Canada only for labour market success or to find a job; they come for other reasons. They enjoy the peace, security and quality of life Canada has to offer. In fact, depending on their immigrant class, anywhere between 80 per cent or 90 per cent of immigrants say they enjoy a higher quality of life in Canada than they did back home in their source country.

Il semble que plus une personne a vécu au Canada, plus elle a de chances d'avoir un emploi. Vous constaterez en effet que les taux de chômage sont beaucoup plus élevés parmi les immigrants récents et très récents que parmi les immigrants établis.

Un important écart au chapitre des gains s'est manifesté avec le temps. En 1980, la rémunération des immigrants récents atteignait environ 85 p. 100 de celle des Canadiens de souche. En 2005, la proportion n'était plus que de 63 p. 100. L'augmentation de l'écart est vraiment très sensible.

La proportion des faibles revenus augmente parmi les immigrants tandis qu'elle diminue parmi les Canadiens de souche. En 2004, le taux de faible revenu des immigrants était en fait 2,9 à 3 fois plus élevé que celui des Canadiens de naissance. Cette proportion était de 2,5 fois durant les années 1990.

Aujourd'hui, plus d'immigrants diplômés d'université ont des emplois peu spécialisés. Par exemple, en 2005, parmi les immigrants diplômés d'université de sexe masculin, près de trois sur dix avaient un emploi qui n'exige ordinairement qu'un diplôme secondaire, ce qui représente plus du double du taux de sous-emploi des Canadiens de naissance.

Par conséquent, il y a des écarts sur le plan des gains et sur le plan des compétences qui révèlent que la qualité de l'emploi n'est pas la même pour les immigrants et les Canadiens de naissance. Mais il y a plus. Les immigrants sont plus susceptibles d'avoir un emploi à temps partiel alors qu'ils auraient préféré travailler à temps plein et sont moins susceptibles d'avoir un emploi syndiqué. Dans l'ensemble, la qualité de l'emploi n'est pas aussi bonne pour les immigrants que pour les gens nés au Canada. Il leur est plus difficile de trouver du travail et, quand ils en trouvent, il n'a ni la même qualité ni la même rémunération.

Je vous ai promis quelques bonnes nouvelles. La diapositive suivante présente les gains des Canadiens de deuxième génération. On peut voir sur le graphique que ces Canadiens gagnent autant ou plus que ceux qui vivent dans le pays depuis plus longtemps. Les immigrants arrivent donc à combler l'écart des gains à la deuxième génération. Il y a une réserve à cet égard : les Canadiens de deuxième génération sont beaucoup plus susceptibles d'avoir un diplôme universitaire, même que ceux de la première génération et, à plus forte raison, que les Canadiens de naissance. Cela revient à dire qu'ils doivent s'instruire beaucoup plus que les autres pour combler l'écart.

J'ai d'autres bonnes nouvelles à vous communiquer au sujet des immigrants au Canada. Ils sont généralement heureux d'être venus chez nous. Nous avons réalisé des enquêtes pour savoir ce qu'ils pensent du Canada. Les trois quarts des répondants ont dit, en dépit de toutes ces données, qu'ils recommenceraient. Les immigrants ne s'établissent pas au Canada simplement pour trouver du travail. Ils ont d'autres raisons. Ils aiment la paix, la sécurité et la qualité de vie qu'offre le Canada. En fait, selon leur catégorie, ils sont 80 à 90 p. 100 à dire que leur qualité de vie au Canada est supérieure à celle qu'ils avaient dans leurs pays d'origine.

It is not all bad news. There is even more data that I find interesting. One fifth of immigrants say there is nothing they dislike about Canada. However, one major complaint is the lack of employment opportunities. The number one dislike about Canada is the weather. Otherwise, they have integrated well.

Senator Goldstein: The weather is only 12 months per year.

Mr. Bowlby: That is right.

Moving to the next slide, we have asked immigrants themselves what they perceive to be barriers to finding a job. The top responses that we hear are: not enough Canadian job experience; language problems; lack of employment opportunities, which is not a clear category, but that is what they said; and foreign credentials not accepted. These barriers are the top ones.

These perceptions are at the micro-level of what immigrants themselves perceive their barriers to be. On a broader level, we have conducted studies at Statistics Canada to find out some of the reasons behind the earnings gap we see. We have identified a few key reasons. First, the shift in source country has had a big impact. That shift explains about a third of the gap. Moving from European and American immigration to more Asian and African immigration has meant that the earnings gap has increased. In fact, that shift explains about a third of that gap.

The source country is a proxy for all kinds of other stuff. When immigrants come from Asia or Africa, and not from Europe or the United States, there is a much greater chance that they do not speak English or French. The number of immigrants who report that they do not know English or French has increased from about 30 per cent in the 1970s to about 45 per cent by the 1980s and 1990s. There is a big increase in the allophone population. That increase fits with what immigrants perceive, which is that language barriers are a problem.

The change in the source country is a proxy for language barriers. It is also a proxy for other things.

This view is all speculation, but moving from Europe where education systems, expectations in job interviews and that sort of thing are not that different from the North American system is less of a shock for the immigrant than coming from Asia. Having that network and knowing how to find a job is also captured in that variable that we call the source country.

The change in the source country explains about one third of the earnings gap. Another big chunk can be explained by the fact that for some reason — my colleagues can correct me if I am wrong but I believe the reason is unknown to us — employers are less likely to recognize foreign job experience than they did in the past.

Les chiffres ne sont donc pas tous négatifs. Il y a encore plus de données que je trouve intéressantes. Un immigrant sur cinq dit que rien ne lui déplaît au Canada. Toutefois, beaucoup se plaignent du manque d'occasions d'emploi, et le premier sujet de désagrément mentionné porte sur le climat. À part cela, les immigrants s'intègrent bien.

Le sénateur Goldstein : On n'a à subir le climat que 12 mois par an.

M. Bowlby : Exact.

Passons maintenant à la diapositive suivante. Nous avons demandé à des immigrants ce qui constitue pour eux des obstacles à l'obtention d'un emploi. Les réponses les plus fréquentes ont été les suivantes : manque d'expérience de travail au Canada, problèmes de langue, manque de possibilités d'emploi — ce n'est pas une catégorie très claire, mais c'est ce qu'ont dit les répondants — et non-reconnaissance des attestations d'études acquises à l'étranger. Ce sont les obstacles les plus importants.

Ces réponses se situent au niveau des perceptions des immigrants eux-mêmes. Sur un plan plus vaste, Statistique Canada a mené des études pour déterminer quelques-unes des raisons de l'écart des gains que nous avons constaté. Nous avons pu retenir quelques motifs de base. Tout d'abord, l'évolution des pays d'origine a eu d'importantes répercussions qui expliquent à peu près un tiers de l'écart. La transition de l'immigration européenne et américaine à l'immigration asiatique et africaine a creusé l'écart des gains.

Le pays d'origine est une variable qu'il est possible de substituer à beaucoup d'autres. Quand des immigrants viennent d'Asie ou d'Afrique plutôt que d'Europe ou des États-Unis, il est beaucoup plus probable qu'ils ne connaissent ni l'anglais ni le français. Le nombre d'immigrants qui signalent qu'ils ne connaissent ni l'anglais ni le français est passé d'environ 30 p. 100 dans les années 1970 à quelque 45 p. 100 dans les années 1980 et les années 1990. La population allophone s'est considérablement accrue. Cet accroissement correspond à la perception des immigrants, qui considèrent que les problèmes de langue constituent un obstacle.

Le changement des pays d'origine est représentatif des problèmes de langue et d'autres variables aussi.

Ce ne sont sans doute que des conjectures, mais le fait de venir d'Europe, où les systèmes d'éducation, les entrevues d'embauche et diverses autres choses du même genre ne s'écartent pas trop de ce que nous avons en Amérique du Nord, ne provoque pas chez l'immigrant le même choc que s'il vient d'Asie. Le fait de pouvoir recourir à un réseau et de savoir comment trouver du travail est également représenté dans la variable du pays d'origine.

Comme je l'ai dit, le changement des pays d'origine explique environ un tiers de l'écart des gains. Une autre importante part de cet écart s'explique par le fait que, pour une raison ou une autre — mes collègues voudront bien intervenir si je me trompe, mais je crois que nous ne connaissons pas vraiment la raison —, les employeurs semblent moins enclins à reconnaître l'expérience professionnelle étrangère qu'ils ne le faisaient dans le passé.

That is a big explanation for the gap. Another part of the explanation is that all new entrants to the labour market today — be it a young mother who has never worked before or a young person graduating from college, university, or high school — are having more difficulty finding that first job than they had in the past.

It seems that immigrants are impacted in a way similar to our youth entering the labour market today. Not only immigrants but all new entrants to the labour market face these sorts of difficulties for some reason, which is another big thing that affects the earnings of immigrants.

The Chair: I am mindful of the time. Can you speed it up?

Mr. Bowlby: The high-tech downturn in the early 2000s had more of an impact on immigrants than on the non-immigrant population in terms of earnings. A disproportionate share of immigrants worked in high tech as engineers, computer software programmers, et cetera.

The last two slides look at what we know about discrimination. We ran this survey after the 2006 census, which shows that for the majority of the population, discrimination is not something that people experience; 86 per cent of the population 15 years of age and older had not experienced any discrimination or unfair treatment in the five previous years.

However, you see a big difference between the dark blue, which is the not-visible minority population, and the green colour, which is the visible minority population. Visible minority populations are much more likely to experience discrimination or unfair treatment over the five previous years than not-visible minority population.

If you flip to the next slide, you can see that when there is a perception of discrimination, it is most likely to occur in the workplace or when applying for a job. It exists in other places as well — in restaurants, on the street or in dealing with the police or the courts — but the most common occurrence is in the workplace or when applying for a job.

The previous slides indicate there is some level of discrimination out there for immigrants. However, it is important to say that when we asked immigrants what were their perceived barriers to employment, discrimination is down on the list. Only 14 per cent of 15- to 24-year-olds who encounter difficulties in finding employment cited discrimination as a factor. It is more common for immigrants to cite language barriers, lack of recognition of foreign credentials or a lack of Canadian work experience. These factors seem to be the bigger barriers, but nevertheless these statistics show perceived discrimination.

That is the substance of the presentation. I have a summary slide but we do not need to go through it. Hopefully I can answer your questions.

Ce facteur explique une grande partie de l'écart. Une autre part est attribuable au fait que tous les nouveaux venus qui arrivent aujourd'hui sur le marché du travail — qu'il s'agisse d'une jeune mère n'ayant aucune expérience professionnelle ou d'un jeune qui vient de finir ses études universitaires, collégiales ou secondaires — ont sensiblement plus de difficultés à trouver un premier emploi que ce n'était le cas dans le passé.

Il semble que les immigrants soient touchés de la même façon que nos jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Ainsi, les immigrants, de même que tous les nouveaux venus sur le marché, doivent affronter ces difficultés, qui se répercutent très sensiblement sur les gains.

La présidente : Le temps passe. Pouvez-vous aller un peu plus vite?

M. Bowlby : L'éclatement de la bulle technologique du début des années 2000 a eu davantage d'effets sur les immigrants que sur les autres au chapitre des gains. Un nombre disproportionné d'immigrants travaillaient dans le secteur de la haute technologie comme ingénieurs, programmeurs, et cetera.

Les deux dernières diapositives portent sur ce que nous savons de la discrimination. Nous avons mené cette enquête après le recensement de 2006. Elle montre que la majorité des gens n'ont jamais été victimes de discrimination : 86 p. 100 des personnes de 15 ans et plus n'ont pas connu de discrimination et n'ont pas été traitées injustement dans les cinq années précédentes.

Nous pouvons cependant constater une importante différence entre la barre bleu foncé, qui représente les personnes n'appartenant pas à des minorités visibles, et la barre verte des minorités visibles. Les membres des minorités visibles étaient beaucoup plus susceptibles que les autres d'avoir été victimes de discrimination ou d'un traitement injuste dans les cinq années précédentes.

Vous pouvez voir sur la diapositive suivante qu'en cas de perception de discrimination, celle-ci se produit le plus souvent au travail ou à l'occasion d'une demande d'emploi. La discrimination se manifeste à d'autres endroits aussi : au restaurant, dans la rue ou dans les rapports avec la police ou les tribunaux, mais elle est la plus fréquente au travail ou lorsque la personne en cause sollicite un emploi.

Ces diapositives indiquent que les immigrants font l'objet d'une certaine discrimination. Il importe cependant de noter que, lorsque nous avons interrogé des immigrants sur les obstacles à l'emploi qu'ils percevaient eux-mêmes, la discrimination figurait assez bas sur la liste. Seuls 14 p. 100 des répondants de 15 à 24 ans qui ont eu des difficultés à trouver un emploi ont mentionné la discrimination comme facteur. Il est beaucoup plus courant pour les immigrants de citer à cet égard les problèmes de langue, la non-reconnaissance des titres de compétence étrangers ou le manque d'expérience de travail au Canada. Ces facteurs semblent constituer les obstacles les plus importants. Néanmoins, les statistiques révèlent aussi certaines perceptions de discrimination.

Voilà l'essentiel de l'exposé. J'ai une dernière diapositive de récapitulation, mais nous n'avons pas besoin de l'examiner. J'espère maintenant pouvoir répondre à vos questions.

The Chair: This is a good overview. I know the area is broad, but I think senators have particular interests and concerns. I will ask for sharp questions and sharp responses to fit everyone in within the time allocated.

Senator Jaffer: I may not have understood this point, but you said you may have other slides relating to the specific study we are conducting; is that correct?

Mr. Bowlby: I do not have slides but I have numbers for you.

Senator Jaffer: Are you able to share those numbers now?

Mr. Bowlby: I have information from the census that looks at the share of the federal public service that is a visible minority. I did not have the other groups but I have visible minority status.

In 2006, excluding the Department of National Defence, about 10.9 per cent of the workforce was of visible minority status. In all industries, for the economy as a whole, the proportion of the workforce with visible minority status was 15.3 per cent. Therefore, visible minorities were under-represented within the federal government. I knew you would be interested in those statistics. The proportion for the Department of National Defence was 5 per cent.

All visible minority groups, with the exception of Arab and Japanese groups, had a lower rate of representation within the federal public service. I thought you would be interested in some of those bits and pieces.

On the topic specifically of discrimination, Statistics Canada ran a survey on behalf of the federal public service. We asked questions on perceptions of discrimination within the federal public service. Discrimination was fairly rare, but 17 per cent of employees in the federal public service said that in the two years previous to the survey in 2005, they had been a victim of discrimination on the job.

Other sorts of indicators of discrimination or harassment — violence, for example — came from that survey. Happily, only 2 per cent had experienced any physical violence in the workplace, but 22 per cent felt they had been the victim of harassment on the job. The 17 per cent was for victims of discrimination and 22 per cent felt they were harassed on the job.

Senator Goldstein: Was that 22 per cent part of the 17 per cent?

Mr. Bowlby: No.

Senator Goldstein: It was 22 per cent in absolute terms.

Mr. Bowlby: Yes; some people could have been the same in both groups. Some people who felt they were discriminated against also could have felt they were harassed.

La présidente : C'était un bon aperçu. Je sais que le domaine est vaste, mais je crois que les sénateurs ont des préoccupations et des intérêts assez précis. Je vais vous demander des questions et des réponses concises pour que tout le monde ait le temps de participer.

Le sénateur Jaffer : J'ai peut-être mal compris, mais j'ai eu l'impression que vous disiez que vous aviez d'autres diapositives liées à l'étude particulière que nous menons. Est-ce exact?

M. Bowlby : Je n'ai pas de diapositives, mais j'ai des nombres pour vous.

Le sénateur Jaffer : Pouvez-vous nous les présenter maintenant?

M. Bowlby : J'ai des renseignements tirés du recensement qui portent sur la proportion des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Je n'ai de chiffres que pour les minorités visibles, pas pour les autres groupes.

En 2006, en excluant le ministère de la Défense nationale, près de 10,9 p. 100 de l'effectif s'inscrivait dans la catégorie des minorités visibles. Pour l'ensemble de l'économie, la proportion de la population active appartenant à la catégorie des minorités visibles s'élevait à 15,3 p. 100. Par conséquent, les minorités visibles sont sous-représentées dans l'administration fédérale. Je savais que vous trouveriez ces statistiques intéressantes. La proportion au ministère de la Défense nationale est de 5 p. 100.

Tous les groupes formant les minorités visibles, à l'exception des Arabes et des Japonais, sont sous-représentés dans la fonction publique fédérale. J'ai pensé que ces détails vous intéresseraient.

Au sujet de la discrimination en particulier, Statistique Canada a réalisé une enquête pour le compte de la fonction publique fédérale. Ayant posé des questions sur les perceptions de discrimination, nous avons noté que la discrimination est assez rare, mais que 17 p. 100 des fonctionnaires fédéraux ont dit avoir été victimes de discrimination au travail dans les deux années ayant précédé l'enquête, qui a été effectuée en 2005.

L'enquête a révélé d'autres genres d'indicateurs de discrimination ou de harcèlement, comme la violence. Heureusement, seuls 2 p. 100 ont été victimes de violence physique au travail, mais 22 p. 100 ont dit avoir fait l'objet de harcèlement. Bref, 17 p. 100 se sont plaints de discrimination et 22 p. 100 de harcèlement au travail.

Le sénateur Goldstein : Est-ce que les 22 p. 100 faisaient partie des 17 p. 100?

M. Bowlby : Non.

Le sénateur Goldstein : C'était donc 22 p. 100 des chiffres absolus.

M. Bowlby : Oui. Quelques personnes faisaient peut-être partie des deux groupes. Les mêmes personnes peuvent s'être plaintes et de discrimination et de harcèlement.

Senator Nancy Ruth: How would you know that? Page 16 has no gender for people who felt they had been discriminated against. Gender is one of the classifications that is left out. How would you know they might be the same group?

Mr. Bowlby: I know they might be. I have taken a look at the numbers. I am not sure if I understand your question.

Senator Nancy Ruth: This question is about discrimination and unfair treatment. You have lists of ethnicity, culture, race, language, accent and religion. Disability, gender and age are missing and so on. I do not know how you determined these lists but gender was not included.

However, you said that 22 per cent said they were harassed and 17 per cent were discriminated against, and you said they could be some of the same people. How do you know if you did not ask that question?

Mr. Bowlby: First, I know because of the two different survey sources. The 22 per cent and the 17 per cent that I referred to came from the employee opinion survey conducted within the federal public service. Those numbers are at a national level for the country as a whole. In both surveys, you can split it male and female but I did not present it; I do not have the numbers in front of me. However, the numbers can be split by gender.

Senator Nancy Ruth: I was struck by how low these figures are. I do not believe them. It is hard for me to believe that people do not feel more discriminated against in this country and I wonder what impact gender would have had if it had been included. Women are earning less than males of the same ethnic groups.

Mr. Bowlby: We can split data for men and women.

The Chair: If you can provide it, I can return to Senator Jaffer's question.

Mr. Bowlby: In fact, that wraps it up in terms of the extra things I was able to pull together. Each of these survey sources are beyond my expertise. I do not want to go into them too much but these numbers are the ones I know and the ones I thought you would be interested in.

Senator Jaffer: Do you have numbers on the perception of promotion, especially at the EX-1 level within the public service?

Mr. Bowlby: No.

Senator Jaffer: Are there any analyses on accreditation and finding jobs?

Mr. Bowlby: Do you mean on immigrants, foreign credential recognition and that sort of thing?

Senator Jaffer: That is right.

Le sénateur Nancy Ruth : Comment le sauriez-vous? Le graphique de la page 16 ne répartit pas selon le sexe les gens qui se sont dit victimes de discrimination. Le sexe n'est pas mentionné dans ce tableau. Comment pourriez-vous savoir que ces gens sont dans le même groupe?

M. Bowlby : Je sais qu'ils peuvent l'être. J'ai eu l'occasion de jeter un coup d'œil aux chiffres, mais je ne suis pas sûr de comprendre votre question.

Le sénateur Nancy Ruth : Cette question porte sur la discrimination et le traitement injuste. Vous avez des listes selon l'origine ethnique, la culture, la race, la langue, l'accent et la religion. Le handicap, le sexe et l'âge manquent. Je ne sais pas comment vous avez établi ces listes, mais le sexe n'est pas inclus.

Vous avez cependant dit que 22 p. 100 ont parlé de harcèlement et 17 p. 100, de discrimination. Vous avez ajouté qu'il peut s'agir des mêmes personnes. Comment pouvez-vous le savoir si vous n'avez pas posé la question?

M. Bowlby : Tout d'abord, je le sais à cause des deux sources différentes de l'enquête. Les chiffres de 22 et 17 p. 100 sont tirés de l'enquête sur le point de vue des employés menée dans la fonction publique fédérale. Ces nombres se situent au niveau national. Ils concernent le pays tout entier. Dans les deux enquêtes, il est possible de faire la distinction entre hommes et femmes, mais je n'ai pas fait cette répartition ici. Je n'ai pas les chiffres devant moi, mais il est possible de les répartir selon le sexe.

Le sénateur Nancy Ruth : J'ai été frappée de constater à quel point ces chiffres sont bas. Je ne crois pas qu'ils soient exacts. Il est difficile pour moi de croire qu'il n'y a pas plus de gens dans le pays qui s'estiment victimes de discrimination. Je me demande d'ailleurs quel aurait été l'effet sur les chiffres si vous aviez fait une répartition selon le sexe. Dans ces groupes ethniques, les femmes sont moins rémunérées que les hommes.

M. Bowlby : Nous pouvons répartir les données selon le sexe.

La présidente : Si vous pouvez fournir ces données, je reviendrai à la question du sénateur Jaffer.

M. Bowlby : En fait, je vous ai déjà donné tous les chiffres que j'ai pu réunir. Chacune de ces sources de données va au-delà de mon champ de compétence. Je ne voudrais pas donner trop de détails sur ces chiffres, mais j'ai pensé que vous les trouveriez intéressants tels quels.

Le sénateur Jaffer : Avez-vous des chiffres sur les perceptions en matière de promotion, surtout au niveau EX-1 de la fonction publique fédérale?

M. Bowlby : Non.

Le sénateur Jaffer : Y a-t-il des analyses quelconques sur l'agrément et la recherche d'emplois?

M. Bowlby : Parlez-vous des immigrants, de la reconnaissance des titres de compétences étrangers et de ce genre de choses?

Le sénateur Jaffer : C'est exact.

Mr. Bowlby: We are working on a study now that will look at that subject, and we are still crunching the numbers. We are looking at the field of study for immigrants, and comparing that field of study to the occupations they are working in now. We will then compare those numbers to numbers for the general population, so that people can see the degree to which foreign credentials are not being recognized. They are not being recognized, and we can see that in the numbers now.

Senator Jaffer: When will the study be ready?

Mr. Bowlby: It will be ready by June.

Senator Poy: Mr. Bowlby, when you spoke about immigrants and visible minorities, did you put them together or are they separate? You did not define the terms. Does "visible minority" include anyone who is a visible minority plus an immigrant? Is that how you define the term?

Mr. Bowlby: No, it is anybody who has the ethnicity that means they are a visible minority regardless of whether they have immigrant status.

Senator Poy: Does the term include the immigrants who are visible minorities?

Mr. Bowlby: It is the visible minority status for everybody in the country.

Senator Poy: I am interested in page 13. A lot of studies have been done on the federal public service. I am more interested in the general population. This slide is for the general population, right? Are these immigrants that are not necessarily visible minorities?

Mr. Bowlby: That is right.

Senator Poy: The chart is of the general population.

Mr. Bowlby: That is right.

Senator Poy: Have you ever conducted a study on second-, third- or fourth-generation visible minorities who are born here in Canada and who are still behind the "eight ball" in their earnings? I want to know why.

Mr. Bowlby: This question is something beyond my expertise. On the topic of "why," I do not know but I will tell you what I have in my notes:

Median income of second-generation men and women is higher than that of first- and third- or more generations. This was true regardless of visible minority status. However, among the second generation, visible minorities had lower earnings than their non-visible minority counterparts.

Senator Poy: These visible minorities are the ones born in Canada, with the same education and with no language or cultural problems. Therefore, I think it is important that we find out why.

M. Bowlby : Nous menons actuellement une étude sur ce sujet. Il nous reste à faire les calculs et les analyses nécessaires. Nous examinons les domaines d'études des immigrants et les comparons à l'emploi qu'ils occupent actuellement. Nous comparerons ensuite ces nombres à ceux de l'ensemble de la population, ce qui montrera les effets de la non-reconnaissance des titres de compétence étrangers. Ce manque de reconnaissance se reflète dans les chiffres.

Le sénateur Jaffer : Quand cette étude sera-t-elle prête?

M. Bowlby : Elle sera prête en juin.

Le sénateur Poy : Monsieur Bowlby, quand vous avez parlé d'immigrants et de minorités visibles, les avez-vous examinés ensemble ou séparément? Vous n'avez pas défini vos termes. Est-ce que les minorités visibles comprennent ceux qui sont à la fois immigrants et membres d'une minorité visible? Est-ce votre définition de cette expression?

M. Bowlby : Non. Il s'agit seulement de l'origine ethnique, indépendamment du statut relativement à l'immigration.

Le sénateur Poy : L'expression comprend-elle les immigrants qui appartiennent à une minorité visible?

M. Bowlby : Il s'agit de tous les membres des minorités visibles qui vivent dans le pays.

Le sénateur Poy : Je trouve la page 13 intéressante. La fonction publique fédérale a fait l'objet de nombreuses études. Je m'intéresse davantage à l'ensemble de la population. Ces diapositives s'appliquent à toute la population, n'est-ce pas? Parlez-vous ici d'immigrants qui ne sont pas nécessairement membres de minorités visibles?

M. Bowlby : C'est exact.

Le sénateur Poy : Le graphique s'applique à l'ensemble de la population.

M. Bowlby : C'est exact.

Le sénateur Poy : Avez-vous jamais mené des études concernant les membres de minorités visibles de deuxième, troisième ou quatrième génération, qui sont nés au Canada, mais qui traînent quand même de l'arrière au chapitre des gains? J'aimerais savoir pourquoi.

M. Bowlby : Cette question dépasse un peu mon champ de compétence. Pour ce qui est de savoir pourquoi, je ne le sais pas, mais je vais vous lire un passage que j'ai dans mes notes :

Le revenu médian des hommes et des femmes de deuxième génération est supérieur à celui de la première génération et de la troisième génération ou plus. Cela est vrai indépendamment de l'appartenance à une minorité visible. Toutefois, parmi les Canadiens de deuxième génération, les minorités visibles avaient des gains inférieurs à ceux des autres groupes.

Le sénateur Poy : Ces membres de minorités visibles sont ceux qui sont nés au Canada, qui ont la même instruction et qui n'ont ni problème de langue ni difficultés culturelles. Je crois donc qu'il est vraiment important de déterminer les causes.

The Chair: Can I clarify something? When you say second generation, we do not know whether they have a language problem; we do not know what their credentialing problems are.

Senator Poy: They are born here. They go to school in Canada.

The Chair: Language competence may be different depending on where they are, how they are raised, at what age they go to kindergarten, whether they are as fluent in one of our official languages, et cetera.

Senator Poy: I do not see why not.

The Chair: I was born in Canada and I did not speak English or French until I was five years old. I want to understand: you are saying the second generation has these drawbacks in earnings; is that correct?

Senator Poy: In earnings.

Mr. Bowlby: On the whole, the second generation makes as much or more than other Canadian-born individuals. What I said about visible minorities is a little different. Among the second generation, visible minorities had lower earnings than their non-visible-minority counterparts.

The Chair: However, we do not know why. You have not conducted surveys of that group regarding their perceptions, have you? In other words, we know the fact but we do not know why.

Mr. Bowlby: Do you mind if I turn to my colleagues to see if they know?

The Chair: We want to know if anyone knows why, or has an inkling as to why this situation might exist.

Jane Badets, Director, Social and Aboriginal Statistics Division, Statistics Canada: I have here an expert on immigration. A lot of data you have seen is from Tina Chiu, who is Chief of the Immigration and Ethnicity Section.

Tina Chui, Chief, Immigration and Ethno-cultural Analysis, Statistics Canada, Social and Aboriginal Statistics Division: First, second generation requires a definition. We define "second generation" as those born in Canada with at least one parent born outside of Canada. We conducted studies that looked at cross-tabulating of Canadian born versus foreign born, as well as the visible minority status. We found a lot of variations among the groups. Certain groups are faring relatively better than the other groups. For example, second-generation Chinese, South Asians and Japanese have more success than those who are Canadian-born, whereas other groups still have challenges in terms of their income as well as employment status.

Senator Poy: Is that the generalization?

Ms. Chiu: Yes.

Senator Poy: Is it recent?

La présidente : J'aimerais avoir une précision. Quand vous parlez de Canadiens de deuxième génération, nous ne savons pas s'ils ont des problèmes de langue ou des difficultés dues à leurs titres de compétence.

Le sénateur Poy : Ces gens sont nés dans le pays. Ils sont allés à l'école au Canada.

La présidente : La compétence linguistique peut varier avec le lieu, l'éducation, l'âge auquel on va au jardin d'enfants, le degré de connaissance de l'une des langues officielles, et cetera.

Le sénateur Poy : Je ne vois pas comment.

La présidente : Je suis née au Canada, mais je ne parlais ni l'anglais ni le français à 5 ans. J'aimerais comprendre. Vous avez bien dit que les Canadiens de deuxième génération n'ont pas les mêmes gains, n'est-ce pas?

Le sénateur Poy : Nous parlons des gains.

M. Bowlby : Dans l'ensemble, la deuxième génération a un revenu supérieur à celui des Canadiens de naissance. Ce que j'ai dit des minorités visibles est un peu différent. Dans la deuxième génération, les membres des minorités visibles ont des gains inférieurs à ceux de leurs homologues qui n'appartiennent pas à une minorité visible.

La présidente : Quoi qu'il en soit, nous ne savons pas pourquoi. N'avez-vous donc pas réalisé des enquêtes sur les perceptions de ce groupe? Autrement dit, nous connaissons les faits, mais nous ne pouvons pas les expliquer.

M. Bowlby : Si vous le permettez, je vais demander à mes collègues s'ils en savent davantage.

La présidente : Nous voulons savoir s'il y a quelqu'un qui connaît les raisons ou qui a une idée des motifs de cette situation.

Jane Badets, directrice, Division de la statistique sociale et autochtone, Statistique Canada : J'ai ici une experte de l'immigration. Une grande partie des données que vous avez vues a été produite par Tina Chui, qui est chef de la Section de l'immigration et de l'ethnicité.

Tina Chui, chef, Analyse de l'immigration et de l'ethnicité, Statistique Canada, Division de la statistique sociale et autochtone : Il importe tout d'abord de définir la deuxième génération. Pour nous, cela désigne les personnes nées au Canada dont au moins un des parents est né à l'étranger. Nous avons fait des études fondées sur l'analyse de tableaux croisés des Canadiens de naissance par rapport à ceux qui sont nés à l'étranger et à ceux qui s'inscrivent dans les minorités visibles. Nous avons constaté beaucoup de variations parmi les groupes, certains s'étant débrouillés sensiblement mieux que d'autres. Par exemple, les Chinois, les Asiatiques du Sud et les Japonais de deuxième génération ont eu plus de succès que les Canadiens de naissance, tandis que d'autres groupes connaissent encore des difficultés sur les plans du revenu et de la situation de l'emploi.

Le sénateur Poy : Est-ce une généralisation?

Mme Chiu : Oui.

Le sénateur Poy : Est-elle récente?

Ms. Chui: I took it from the 2006 Census so it is fairly recent.

Ms. Badets: Mr. Bowlby talked more about difficulties among recent immigrants — probably since the 1990s — in the labour market. We do not know how, in the longer term, their children will make out in the labour market, either. Most of our studies are based on immigrants who came here in the 1970s, and their children went to school and entered the labour market in the 1980s or early 1990s. The story is still unwritten. However, we know the second generation does well.

Senator Poy: However, Mr. Bowlby said that visible minorities in the second generation are not doing as well in earnings.

Ms. Chui: As a whole —

Senator Poy: If you separate them in groups —

Ms. Chui: Yes, if we separate them, then we see variations by group.

Senator Nancy Ruth: You made a number of comments about women and men. For example, women earn 77 cents for every dollar made by men, et cetera. The new senators may not know that Statistics Canada produces a book called *Women in Canada*, based on the 2006 Census. Every government department must make cuts. Statistics Canada has conducted a survey asking who uses what data. This report has not been raised as frequently as some others. I know Status of Women Canada has been asked for their response to cutting this report. My fear is that this volume of data will be cut from our data banks.

Part of my question to all of you is this: If you do not segregate your data in the ways that this book segregates it, how will you be able to give us gender-based statistics on some of the things you have discussed? How will you make these charts if you do not do this work? If immigrant women are not getting the jobs that immigrant men are although they are university-educated; if women are paid 77 cents on the dollar; if universities such as the University of Western Ontario have implemented pay equity only in the last two years: how do you expect women to be in academic or other professions that need this type of segregated data?

If we are not there, then we cannot use it. If you cut out this data, I have no lobbying base to push for women's rights with the government. For me, it is a terribly serious thing. I am not asking you to comment; I am simply telling you one senator's issues with cutting it.

Mme Chui : J'ai tiré les données du recensement de 2006. Elles sont donc assez récentes.

Mme Badets : M. Bowlby a parlé davantage de difficultés des immigrants récents, probablement depuis les années 1990, sur le marché du travail. Nous ne savons pas comment, à long terme, leurs enfants se débrouilleront sur le marché du travail. La plupart de nos études se fondent sur des immigrants qui sont arrivés au Canada dans les années 1970 et dont les enfants sont allés à l'école, puis ont rejoint les rangs de la population active dans les années 1980 et le début des années 1990. Toute cette histoire est encore en train de se dérouler. Nous savons cependant que la deuxième génération se débrouille bien.

Le sénateur Poy : Pourtant, M. Bowlby a dit que les minorités visibles de la deuxième génération ne se débrouillent pas si bien sur le plan des gains.

Mme Chui : Dans l'ensemble...

Le sénateur Poy : Si vous les répartissez en groupes...

Mme Chui : Oui, si nous les répartissons en groupes, nous pouvons voir les variations de chacun.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous avez présenté quelques observations concernant les femmes et les hommes. Par exemple, la rémunération des femmes n'atteint que 77 p. 100 de celles des hommes, et cetera. Les nouveaux sénateurs ne savent peut-être pas que Statistique Canada produit un livre intitulé *Femmes au Canada*, fondé sur le recensement de 2006. Tous les ministères et organismes ont dû réduire leurs dépenses. Statistique Canada a mené une enquête pour déterminer qui utilise quelles données. Ce rapport n'a pas été mentionné aussi souvent que certains autres. Je sais qu'on a demandé à Condition féminine Canada quelle serait sa réaction à la suppression de ce rapport. Je crains fort que cette masse de renseignements ne disparaisse de nos bases de données.

Je voudrais donc demander ceci à tous les témoins : Si vous ne répartissez pas vos données de la façon dont les répartit ce livre, comment serez-vous en mesure de nous présenter des statistiques sexospécifiques sur certaines des questions que nous avons examinées? Comment pourriez-vous dresser ces graphiques si vous ne produisez plus cet ouvrage? Si, parmi les immigrants, les femmes n'obtiennent pas les mêmes emplois que les hommes mêmes si elles sont diplômées d'université, si la rémunération des femmes n'atteint que 77 p. 100 de celle des hommes, si des établissements comme l'Université Western Ontario n'ont mis en œuvre la parité salariale que dans les deux dernières années, comment vous attendez-vous à trouver des femmes dans les professions universitaires et les autres professions qui nécessitent ce genre de données distinctes?

Si nous ne sommes pas là, nous ne pouvons pas nous en servir. Si vous cessez de produire ces données, je n'aurais plus d'arguments concrets à présenter pour défendre les droits des femmes auprès du gouvernement. Pour moi, c'est une chose extrêmement grave. Je voudrais avoir vos commentaires. Je vous ai parlé des difficultés que vous occasionneriez à un sénateur en supprimant ces données.

Mr. Bowlby: The data in our databases is different from what we may publish. The data is there but there is an expense in how we disseminate and publish it.

We can have all the data and be able to cut it and present it on a custom basis, as I proposed to do for you. We may not have a paper publication like the one you are referencing. The information in *Women in Canada* is different from the data on page 13.

Senator Nancy Ruth: Are you saying that all the databases you need to build this book will still be gathered in the census, or however you gather data?

Mr. Bowlby: Most data comes from the census or the Labour Force Survey.

Ms. Badets: I work on gender issues too. I want to reassure you that we always collect our data by gender, and almost all our tables are by gender. We are not moving away from that means of collecting data; we are looking at how we compile the information and prepare the analysis in different ways. We are still considering the production of *Women in Canada*. We are talking to Status of Women Canada about that issue.

Senator Nancy Ruth: I am glad you are considering that issue because the Auditor General will come out with a report on gender-based analysis in May. Department of Finance people were unable to talk about gender in regard to filing tax returns when they were examined last week before the budget was passed. We need some kind of easy, reachable data without having to look at the entire labour market.

Ms. Badets: We are looking at different options. We know the data is being used and it is important. Therefore, I assure you that we will look at it.

Senator Nancy Ruth: Here are two concerned senators who want the data. If we can help you, let us know.

The Chair: As I understand Senator Nancy Ruth's question, if you eliminate this publication, which apparently is useful to obtain information on gender issues, where will we go to obtain this data? Where will the average Canadian go to obtain this data? I appreciate that you will still collect it. I appreciate that it will be in your data bank, but how do we access it? If you cannot answer that question tonight, can we have your response in writing?

Ms. Badets: Yes.

The Chair: If this publication is eliminated, how do we access the information contained therein?

M. Bowlby : Les chiffres que nous avons dans nos bases de données peuvent être différents de ce que nous publions. Les données sont là, mais leur diffusion et leur publication impliquent des dépenses.

Nous pouvons avoir toutes les données, puis les répartir et les présenter sous une forme spéciale, comme je me propose de le faire pour vous. Vous n'aurez peut-être pas une publication sur support papier comme celle que vous avez mentionnée. Les renseignements qui figurent dans *Femmes au Canada* sont différents des données de la page 13.

Le sénateur Nancy Ruth : Voulez-vous dire que toutes les bases de données dont vous avez besoin pour produire ce livre continueront d'être alimentées par le recensement ou par vos autres sources de collecte de données?

M. Bowlby : La plupart des données viennent du recensement ou de l'Enquête sur la population active.

Mme Badets : Je travaille aussi sur des aspects sexospécifiques. Je tiens à vous rassurer. Nous recueillons toujours des données réparties selon le sexe et presque tous nos tableaux sont ainsi répartis. Nous ne comptons pas modifier nos méthodes de collecte. Nous examinons les différentes façons de compiler l'information et de préparer les analyses. Nous n'avons pas encore pris de décision au sujet de la publication *Femmes au Canada*. Nous en discutons actuellement avec Condition féminine Canada.

Le sénateur Nancy Ruth : Je suis heureuse d'apprendre que vous examinez la question parce que la vérificatrice générale doit publier en mai un rapport sur l'analyse sexospécifique. Les représentants du ministère des Finances ont été incapables de parler d'hommes et de femmes en ce qui concerne la production des déclarations de revenus lorsqu'on les a interrogés la semaine dernière avant l'adoption du budget. Nous avons besoin de données faciles d'accès et faciles à consulter, qui ne nous imposent pas d'étudier l'ensemble du marché du travail.

Mme Badets : Nous envisageons différentes possibilités. Nous savons que les données sont utilisées et qu'elles sont importantes. Je vous donne donc l'assurance que nous y penserons.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous avez affaire ici à deux sénateurs qui ont besoin de données. Si nous pouvons vous être utiles en quoi que ce soit, dites-le nous.

La présidente : Si j'ai bien compris la question du sénateur Nancy Ruth, elle veut savoir à qui nous devons nous adresser pour obtenir des données si vous supprimez cette publication, qui contient apparemment des renseignements utiles sur la situation comparative des femmes et des hommes. À qui devront s'adresser les Canadiens ordinaires pour obtenir ces données? Je comprends bien que vous continuez à les recueillir. Je comprends bien qu'elles seront conservées dans votre base de données, mais comment pouvons-nous y avoir accès? Si vous ne pouvez pas répondre à cette question ce soir, pouvez-vous nous transmettre une réponse écrite?

Mme Badets : Oui.

La présidente : Si cette publication est supprimée, comment pourrions-nous avoir accès aux renseignements qu'elle contient?

Ms. Badets: We can follow up on that question, but we will still include data on our website that will be disaggregated by gender.

The Chair: Is everything in this written access document already on the website?

Ms. Badets: The document brings different aspects together and includes analysis that we do not always prepare. That is what this particular publication does. We still produce a lot of data by gender and it is available on our website. The question to be resolved is how we compile it. We are looking at the options and talking to Status of Women Canada as well.

The Chair: Will you report back to us on how you intend to handle this issue, should the publication be cut, so we will have that information?

Ms. Badets: Yes.

The Chair: Thank you.

Senator Martin: I commend Mr. Bowlby and his team on an almost accurate study. There is always room for improvement. It was interesting listening to your presentation because it mirrors a lot of my own experiences. I am not Canadian born, but I am considered “second” generation by certain standards and descriptions. My parents were born outside the country and I was raised here. I look forward to the foreign credentials study because that is a key piece in how immigrants integrate into the labour market in Canada.

In response to the point on your summary slide, “Immigrants having trouble moving into Canadian labour market, despite the high rates of university education,” I offer one insight based on my observations for you to consider.

As an example, my parents came from Korea in the 1970s. At that time, the country was in the developing stage. The standard of living was lower. When that first wave of immigrants came to the country — most of my friends’ parents — they did not hesitate to take jobs at any entry point, including my father who has several university degrees. Most of my friends’ parents all worked at the same menial, difficult work despite their education. Their children, the second generation, were well integrated and successful.

Today, I see the Korean community growing, particularly in big cities like Vancouver and Toronto. When the community is larger, members also have more opportunities for employment within that community. Many new immigrants now do not necessarily go beyond the community. It is a safer place for them to try to find employment. However, the standard of living is higher and their expectations are higher. Therefore, many of them will not even consider a job that is below their level, in their eyes. Their desire to save face — their pride — gets in the way. I see many new immigrants who are unemployed or struggling for a

Mme Badets : Nous vous donnerons une réponse à cette question, mais je peux vous dire que nous continuerons à présenter, sur notre site web, des données réparties selon le sexe.

La présidente : Est-ce que tous les renseignements qui figurent dans ce document se trouvent aussi sur votre site web?

Mme Badets : Le document réunit différents aspects et présente une analyse que nous ne faisons pas d’une façon systématique. C’est ce que nous faisons dans cette publication particulière. Nous continuons cependant à produire beaucoup de données réparties selon le sexe, qu’il est possible de consulter sur notre site web. La question est de savoir comment compiler cette information. Nous examinons les possibilités et en discutons également avec Condition féminine Canada.

La présidente : Comptez-vous nous tenir au courant de vos projets à cet égard si vous décidez de supprimer cette publication? Nous tiendrez-vous au courant?

Mme Badets : Oui.

La présidente : Je vous remercie.

Le sénateur Martin : Je félicite M. Bowlby et son équipe pour une étude presque exacte. Il y a toujours moyen d’améliorer les choses. J’ai trouvé votre exposé intéressant parce qu’il correspondait bien à certains aspects de ma propre expérience. Je ne suis pas née au Canada, mais je suis considérée comme étant de « deuxième génération » en fonction de certains critères et descriptions. Mes parents sont nés à l’étranger, mais j’ai été élevée au Canada. J’attends avec impatience les résultats de l’étude sur la reconnaissance des titres de compétence étrangers parce que c’est un aspect essentiel de l’intégration des immigrants dans le marché canadien du travail.

Vous dites ceci dans votre diapositive de récapitulation : « Les immigrants ont du mal à se placer sur le marché du travail, malgré des taux élevés de formation universitaire. » J’aimerais formuler à ce sujet un commentaire fondé sur mes observations personnelles.

Mes parents sont arrivés au Canada en provenance de la Corée dans les années 1970. À cette époque, le pays était en développement. Le niveau de vie était inférieur à ce qu’il est. Quand cette première vague d’immigrants est arrivée au Canada — elle comprend les parents de la plupart de mes amis —, ses membres n’hésitaient jamais à accepter un emploi à n’importe quel salaire, comme mon père l’a fait même s’il était bardé de diplômes universitaires. Les parents de la plupart de mes amis ont tous accepté de petits emplois difficiles en dépit de leur instruction. Leurs enfants, qu’on peut classer dans la deuxième génération, étaient bien intégrés et ont bien réussi.

Aujourd’hui, je constate que la communauté coréenne s’est développée, surtout dans de grandes villes comme Vancouver et Toronto. Avec une communauté plus importante, les Canadiens d’origine coréenne ont davantage d’occasions de travailler au sein même de la communauté. Beaucoup de nouveaux immigrants ne ressentent pas le besoin d’aller à l’extérieur. Pour eux, c’est un endroit où ils peuvent chercher et trouver du travail en toute sécurité. Toutefois, le niveau de vie a monté, et les attentes aussi. Par conséquent, beaucoup d’immigrants n’envisageraient même pas d’accepter un emploi qui, à leurs yeux, n’est pas de leur

long time to find the right job in their field. The first wave of immigrants who came several decades ago may have started jobs, and then they worked their way up eventually. This trend may explain the higher level of unemployment.

That trend also impacts the second generation. Why do second-generation visible minorities perhaps make less than others when they were born and raised here?

Identity questions are affected by watching their parents. How well their parents have adjusted impacts greatly on their own sense of identity — what support they were able to receive from their parents. It is the same for all children. Most of my friends who have been successful have parents who have integrated somehow. For that reason, they are able to move on and become fully integrated.

This study is interesting but many second generation people who marry beyond their cultural group often seem more integrated.

These comments are simply observations.

The Chair: Do you want a response?

Senator Martin: I welcome a response but I am interested in the foreign credential piece because that will help, period. I wish there was more movement on foreign credentials because it concerns me the most.

Mr. Bowlby: I can respond only to the foreign credential part. We are more than happy to come back once those numbers are crunched and present you with all the information that we have in that report. Unfortunately, now is not the time because we will not have the numbers available until June. We recognize that the foreign credential piece is key, and many people are asking for that kind of information. We have been working on it for a while.

The Chair: Will your survey take into account a more international global market? Generations were caught up in the country where they immigrated and their capabilities once there. However, more often than not, it is expected, for example, for those in the high-tech industry that they will be able to find a job in almost any country because it is the credentials that count, not the country they go to, or the country they leave. The value of the credentials should be transferable.

Will your study look at the international aspect of credentialing, or will it be simply a snapshot of Canada and credentialing?

Mr. Bowlby: It will be in respect of Canada only.

niveau. Leur volonté de « sauver la face » et leur fierté les en empêchent. Je vois beaucoup de nouveaux immigrants sans travail ou qui se débattent pendant un long moment avant de trouver le travail qui leur convient dans leur propre domaine. La première vague d'immigrants qui était venue il y a plusieurs dizaines d'années avait accepté tous les emplois qui se présentaient, puis avait fait son chemin pour monter. Cette tendance pourrait expliquer la hausse du taux de chômage.

Cette tendance a également des répercussions sur la deuxième génération. Elle pourrait expliquer le fait que les membres des minorités visibles de la deuxième génération gagnent moins que d'autres mêmes s'ils sont nés et ont fait leurs études au Canada.

Les questions d'identité sont influencées par l'observation des parents. La façon dont les parents se sont adaptés, le soutien que les enfants ont eu de la part de leurs parents ont des effets considérables sur le sens d'identité acquis. Il en est de même pour tous les enfants. La plupart de mes amis qui ont réussi ont des parents qui se sont bien intégrés. C'est ainsi qu'ils ont réussi à progresser et à s'intégrer complètement.

Cette étude est intéressante, mais, d'une façon générale, beaucoup de personnes de la deuxième génération qui ont un conjoint d'une autre culture semblent s'être mieux intégrées.

Je vous ai simplement présenté quelques observations.

La présidente : Souhaitez-vous une réponse?

Le sénateur Martin : Je serais heureuse d'avoir une réponse, mais c'est surtout l'étude sur les titres de compétence étrangers qui m'intéresse parce qu'elle sera vraiment utile. J'aurais voulu voir des mesures concrètes dans ce domaine qui reste très préoccupant.

M. Bowlby : Je ne peux répondre qu'au sujet des titres de compétence étrangers. Nous serons très heureux de revenir vous présenter toute l'information une fois que les chiffres auront été compilés et analysés. Malheureusement, je n'ai rien à vous dire pour le moment parce que nous ne disposerons des chiffres qu'en juin. Nous sommes conscients du fait que l'étude sur les titres de compétence étrangers est très importante. Beaucoup de gens nous posent des questions à ce sujet. Nous y travaillons depuis un certain temps déjà.

La présidente : Est-ce que votre étude tiendra compte du caractère de plus en plus international du marché mondial? Les générations suivantes doivent rester dans le pays d'immigration et dépendent des possibilités qu'on peut y trouver. Toutefois, plus souvent qu'autrement, on s'attend par exemple de la part des gens du secteur de la haute technologie qu'ils puissent trouver du travail dans n'importe quel pays parce que ce sont leurs titres de compétences qui comptent, et non le pays dans lequel ils arrivent ni celui d'où ils partent. La valeur des titres de compétence devrait être transférable.

Examinerez-vous, dans votre étude, l'aspect international des titres de compétence, ou bien vous limiterez-vous à présenter un tableau ponctuel du Canada et des titres de compétence?

M. Bowlby : L'étude ne portera que sur le Canada.

It is not an easy study even for Canada. The focus, first and foremost, is how well immigrants to Canada who are trained in certain regulated occupations move into those occupations. That question is difficult to answer, and is only the first part of the study.

The study focuses on Canada because we have good data to examine. Not all countries have that same kind of data. It would be difficult to look at the experiences of other countries. Our access to such data is not as great as the access is in Canada, and the quality of the statistics is not always equivalent to that of Statistics Canada.

[Translation]

Senator Pépin: Based on Statistics Canada documents, immigrants who settle in Quebec seem to have a higher unemployment rate than in all other provinces, even if they are university graduates. Are you aware of the factors involved in this situation?

Mr. Bowlby: We do not know all the factors involved but we do know that, in Quebec, that are more immigrants from Africa. All over the country, immigrants from Africa have more difficulty in the labour market. This is one of the factors involved.

Senator Pépin: Do Blacks suffer from a particular form of racism? In your studies, do you use the racial factor to determine the problems of an immigrant group? It seems African groups have much more difficulty than others. If there is a special problem, it is because this group tends to settle more in Quebec. Do you account for the racial factor in your studies? This is something worth investigating.

Mr. Bowlby: Generally speaking, it is difficult to determine if racism is causing problems in the labour market. I do not believe Statistics Canada has particularly studied racism and its effect on the labour market in the case of immigrants from Africa who settle in Quebec.

[English]

Ms. Chui: We know that Blacks constitute the largest visible minority in the province of Quebec. As well, we know from our ethnic diversity survey, which was conducted in 2002, and the questions on discrimination, that people who are of Black origin are more likely to report that they experience discrimination. The challenge is to put the two together. First, we are looking at different data sources. It is important to keep that information in mind when looking at the data, and then in making sense of the data. We would need to conduct the survey and ask people if they experienced discrimination, in particular in the labour force, and then look at the various visible minority groups in Quebec. That

Ce n'est pas une étude facile, même si elle est limitée au Canada. Nous voulons d'abord et avant tout déterminer dans quelle mesure les immigrants du Canada qui ont acquis à l'étranger une formation leur permettant d'exercer une profession réglementée arrivent à exercer effectivement cette profession. Il est difficile de trouver la réponse à cette question, et ce n'est que la première partie de l'étude.

Notre travail est concentré sur le Canada parce que nous avons ainsi de bonnes données à examiner. Les autres pays n'ont pas tous des données du même genre. Il serait donc difficile d'étudier l'expérience d'autres pays. Notre accès à leurs données n'est pas aussi bon qu'aux données canadiennes, sans compter que la qualité de l'information n'est pas toujours équivalente à celle de Statistique Canada.

[Français]

Le sénateur Pépin : À la lueur des documents publiés par Statistique Canada, les immigrants au Québec semblent avoir un taux de chômage plus élevé que dans toutes les autres provinces, et ce, même s'ils ont obtenu un diplôme universitaire. Est-ce que vous savez quels sont les facteurs qui peuvent être à l'origine de cette situation?

M. Bowlby : On ne connaît pas tous les facteurs, mais ce que nous savons, c'est qu'au Québec, il y a plus d'immigrants qui viennent de l'Afrique. Partout au pays, les immigrants africains ont plus de difficulté sur le marché du travail. C'est un des facteurs.

Le sénateur Pépin : Est-ce que les Noirs souffrent d'une forme de racisme particulière? Quand vous menez vos études, est-ce que vous utilisez le facteur racial pour déterminer les problèmes d'un groupe d'immigrants? Il semble que les groupes africains aient beaucoup plus de difficulté. S'il y a un problème particulier, c'est parce que ce groupe-là immigré davantage au Québec. Est-ce que le facteur racial entre alors en ligne de compte dans vos études? Cela vaudrait la peine qu'on s'y attarde.

M. Bowlby : En général, il est difficile de voir si c'est le racisme qui cause des problèmes sur le marché du travail. Je ne pense pas que Statistique Canada ait fait des études sur le racisme et son effet sur le marché du travail spécialement pour les immigrants de l'Afrique qui s'installent au Québec.

[Traduction]

Mme Chui : Nous savons que les Noirs constituent la minorité visible la plus importante du Québec. Nous savons en outre, sur la base de notre Enquête sur la diversité ethnique, qui a été réalisée en 2002, et de nos questions sur la discrimination, que les personnes d'origine noire sont plus susceptibles que les autres de dire qu'elles ont été victimes de discrimination. Le défi consiste à réunir ces deux faits. Tout d'abord, nous avons affaire à des sources de données différentes. Il est important d'y penser lorsqu'on examine les données et qu'on cherche à en tirer des conclusions. Nous aurions besoin de faire une enquête et de demander aux gens s'ils ont fait l'objet de discrimination, surtout

kind of information is possible from some of our data, such as the ethnic diversity survey, which was conducted in 2002.

We must be mindful of the time gap when we talk about issues in 2009. We must be mindful to look at not only the source of immigrants that settle in Quebec but also at the circumstances of their coming to Canada, which means their class of admission. Are they economic immigrants, family-class immigrants or refugees? We could do the analysis by class of admission to understand the breakdown. We know that people who come to Canada from different categories have certain issues in terms of their integration into the labour force.

[Translation]

Senator Pépin: Senator Jaffer talked to us of a report published in Ontario last November on causes of youth violence. The report mentioned racism. I know Quebec has a more serious problem but this is also present in other provinces, particularly in the case of Blacks. I would like to know more about this because I think it is very important.

[English]

Ms. Chui: I agree. It is important.

Senator Nancy Ruth: Do you ever ask Caucasians and people in Quebec which groups they discriminate against the most? I come from a Christian tradition and have found that there are many references to anti-Black in the culture — for example, Black Friday. How do you get at the cultural roots of the specific discrimination unless you ask everyone else which groups they discriminate against and why. What an interesting study that would be but you do not do it.

Ms. Chui: We could ask that question but when we conducted the survey, we found that attempting to measure discrimination brings with it a certain challenge: Do people admit that they discriminate against other groups?

Senator Nancy Ruth: They might admit it privately in a survey.

[Translation]

Senator Pépin: It was mentioned earlier that women immigrants have trouble finding employment even if they are university graduates. Your statistics clearly show that there is a salary gap.

Do you know the reason for these differences in the employment and unemployment rates? Also between men and women? These are very interesting figures.

dans la population active, puis examiner les différentes minorités visibles du Québec. Il est possible d'obtenir ce genre d'information à partir de certaines de nos données, comme celles qui proviennent de l'Enquête sur la diversité ethnique de 2002.

De plus, nous ne devons pas perdre de vue le temps écoulé quand nous parlons de ce qui se passe en 2009. Nous devons examiner non seulement le lieu d'origine des immigrants qui s'établissent au Québec, mais aussi les circonstances de leur arrivée au Canada, qui détermine la catégorie dans laquelle ils étaient classés. S'agit-il d'immigrants de la catégorie économique, de la catégorie de la famille ou encore de réfugiés? Nous pourrions faire l'analyse selon la catégorie d'admission afin de mieux comprendre la ventilation. Nous savons que les gens appartenant à certaines catégories à leur arrivée peuvent avoir des difficultés particulières d'intégration dans la population active.

[Français]

Le sénateur Pépin : Le sénateur Jaffer nous a parlé d'un rapport publié en Ontario, en novembre dernier, qui portait sur les causes de la violence chez les jeunes. On y parlait du racisme. Je sais qu'au Québec, on a un problème plus important, mais il semble que cela existe dans d'autres provinces, particulièrement pour les Noirs. Je souhaite en savoir plus à ce sujet, je trouve que c'est très important.

[Traduction]

Mme Chui : Vous avez bien raison, c'est important.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous est-il jamais arrivé de demander à des Blancs et à des gens du Québec à quels groupes ils s'en prennent le plus souvent? Venant d'une tradition chrétienne, j'ai noté que notre culture contient de nombreuses références contre les Noirs, comme l'expression « vendredi noir ». Comment peut-on extirper les racines de la discrimination à moins de demander à chacun contre qui il en a et pourquoi? Ce serait vraiment une étude intéressante à faire, mais nous ne la faisons pas.

Mme Chui : Nous pourrions poser la question, mais quand nous avons fait l'enquête, nous avons constaté que toute tentative de mesure de la discrimination comporte d'importantes difficultés. Les gens sont-ils prêts à admettre qu'ils font preuve de discrimination à l'égard d'autres groupes?

Le sénateur Nancy Ruth : Ils pourraient peut-être l'admettre en privé, dans le cadre d'une enquête.

[Français]

Le sénateur Pépin : On a dit plus tôt que les femmes immigrantes, même si elles sont diplômées, ont un problème à trouver de l'emploi. On a bien vu dans vos statistiques qu'il y a un écart entre les salaires.

Est-ce que vous avez trouvé la raison de ces écarts entre le taux d'emploi et le chômage? Et entre les hommes et les femmes? On a de belles statistiques ici.

[English]

Mr. Bowlby: We will look into it and see if there is any information. I do not know offhand why there might be differences in earnings and employment rates among men and women who are immigrants to Canada.

Ms. Badets: Again, it could be related to the types of jobs they do or their participation in the labour market, and also the programs. Ms. Chiu made a valid point in terms of immigrants. The programs they come under and the reasons they come to Canada are important as well. We probably find more women in the family class when they are admitted as immigrants to Canada as opposed to those specifically selected to go into the labour market.

Senator Pépin: Yes, but the women with university degrees do not find jobs as readily as men.

Senator Jaffer: From what you have said, and from what is in front of us, African-born immigrants have higher unemployment rates in 2006, regardless of when they arrived. In 2007, employment rates improved a little bit, but they are still modest. The unemployment figures within the African-Canadian population are troubling. From your census, is there an understanding why the situation for African-Canadians is so dismal when it comes to employment?

Mr. Bowlby: No; when we looked at the reasons for these gaps, we tended to look at the issue because the bigger questions were there: At the broad level, why are we seeing these gaps? I mentioned earlier, for example, a change in source country. Language and cultural barriers come through in some of those statistics, but I have never seen a study that looks specifically at why African immigrants are not as successful in terms of employment rates and earnings.

Senator Jaffer: Is there nothing you can see from your census that can help us?

Mr. Bowlby: There might be, but I do not know what those numbers are. We can take a look at this area as well and get back to you.

Senator Goldstein: Thank you for an interesting presentation, Mr. Bowlby.

I appreciate that working with census figures, you cannot go below the strata that are available to you; you work with what you have. Is there anything within the census figures to allow you to consider the extent to which cultural determinants of particular cultural communities will impact upon employment or unemployment?

[Traduction]

M. Bowlby : Nous examinerons nos données pour voir si nous pouvons trouver des renseignements à ce sujet. Je ne peux pas vous dire tout de suite à quoi sont attribuables les écarts des gains et des taux d'emploi entre hommes et femmes, parmi les immigrants au Canada.

Mme Badets : Encore une fois, il est possible que ce soit lié au genre d'emploi occupé, à la participation au marché du travail ou aux catégories. Mme Chui a présenté un bon argument au sujet des immigrants. La catégorie dont ils font partie et les motifs de leur venue au Canada sont également importants. On trouve probablement plus de femmes dans la catégorie de la famille que dans la catégorie économique, par exemple.

Le sénateur Pépin : Oui, mais les femmes diplômées d'université ne trouvent pas d'emplois aussi facilement que les hommes.

Le sénateur Jaffer : D'après ce que vous avez dit et les chiffres que nous avons devant nous, les immigrants d'Afrique avaient des taux de chômage élevés en 2006, indépendamment du moment où ils sont arrivés. En 2007, les taux d'emploi ont légèrement augmenté, mais sont restés modestes. Les chiffres du chômage parmi les Canadiens d'origine africaine sont troublants. Les données du recensement vous ont-elles permis de comprendre pourquoi la situation des Canadiens d'origine africaine est tellement désolante dans le domaine de l'emploi?

M. Bowlby : Non. Lorsque nous avons examiné les motifs de ces écarts, nous avons eu tendance à concentrer nos efforts sur les grandes questions qui se posent : au niveau d'ensemble, pourquoi avons-nous ces écarts? Plus tôt, j'ai parlé par exemple de l'évolution des pays d'origine. Les problèmes de langue et de culture se sont manifestés dans certaines statistiques. Toutefois, je n'ai jamais vu une étude traitant en particulier des raisons pour lesquelles les immigrants d'Afrique ont moins de succès que les autres en matière de taux d'emploi et de gains.

Le sénateur Jaffer : N'avez-vous rien trouvé dans les données du recensement qui puisse nous aider?

M. Bowlby : Les données du recensement pourraient peut-être nous aider, mais je ne connais pas les chiffres. Nous pourrions peut-être examiner ce domaine et vous transmettre les résultats plus tard.

Le sénateur Goldstein : Je vous remercie de votre intéressant exposé, monsieur Bowlby.

Je comprends que lorsque vous travaillez avec les chiffres du recensement, vous ne pouvez pas aller en deçà des strates disponibles. Vous devez travailler avec ce que vous avez. N'y a-t-il rien dans les données du recensement qui puisse vous permettre d'examiner la mesure dans laquelle les déterminants culturels de certaines communautés particulières se répercutent sur l'emploi ou le chômage?

I am a first-generation Canadian. In my milieu, if you did not go to university and acquire a degree, you were dead. You had the choice of either being a professional or a successful businessman; there were no third options. That cultural determinant is intrinsic in the culture.

You have dealt solely with extrinsic determinants, to all practical intents and purposes. Is there any way you can cull out more details?

Mr. Bowlby: From the census, I do not think so, but maybe there are other sources.

Ms. Badets: We conducted a couple of surveys, which we spoke about. One is the ethnic diversity survey, in which we asked questions about parental educational background, which was also found to be a factor in terms of how the children of immigrants perform in the labour market. We have asked about ethnic networks in terms of the extent to which one's friends are of the same or a different ethnic group. Academics often use this measure as an indicator of social inclusion or exclusion in society.

Other than that, I do not think we asked any other types of questions. We ask factual types of questions.

Senator Goldstein: This comment is not a criticism; it is an observation. When you said that 17 per cent of the people in the public service had experienced discrimination in the previous two years, you prefaced that remark by saying that the experience of discrimination in the public service was low.

Did you have an expectation that discrimination would be higher? One in five Canadians in the public service apparently experiences discrimination. That number is shocking to me.

Mr. Bowlby: That actually is a criticism, and a fair one. I should not have made that comment. I had no expectation beforehand what that figure would be or should be. Seventeen per cent is the number. There was no expectation of what the number should be or whether it is high or low.

The Chair: Can you forward to us the definition of "discrimination" that was used in the questionnaire? That definition is also important.

Senator Goldstein: That is a smart question.

The Chair: I think you were leading to the point that levels of discrimination can vary from one level to an intolerable, physical level. If we know the level and type of discrimination, if we know where it is coming from and what type it is, then we would know how to solve it.

Senator Goldstein: In slide 11, I note that in 1981, members of minorities were more widely employed, in both genders, than is the case now. Is there any explanation at all for that finding?

Je suis un Canadien de première génération. Dans mon milieu, les gens considèrent que si on n'est pas allé à l'université et on n'a pas obtenu un diplôme, on est mort. On a le choix entre exercer une profession libérale ou avoir une entreprise florissante. Il n'y a pas de troisième possibilité. C'est là un déterminant intrinsèque de la culture de mon milieu.

En pratique, vous n'avez traité jusqu'ici que de déterminants extrinsèques. Pouvez-vous trouver des moyens d'obtenir plus de détails?

M. Bowlby : Je ne pense pas que ce soit possible à partir des données du recensement. C'est peut-être envisageable à partir d'autres sources.

Mme Badets : Nous avons réalisé quelques enquêtes dont nous avons parlé. Il y a par exemple l'Enquête sur la diversité ethnique, dans le cadre de laquelle nous avons posé des questions sur les études des parents. Nous avons en effet constaté que c'est un facteur qui influence le comportement des enfants d'immigrants sur le marché du travail. Nous avons également posé des questions sur les réseaux ethniques, c'est-à-dire sur la mesure dans laquelle les amis appartiennent au même groupe ethnique ou à un groupe différent. Les universitaires utilisent souvent cette mesure comme indicateur d'inclusion ou d'exclusion sociale.

Je ne crois pas que nous ayons posé d'autres genres de questions. Nos questions sont de nature factuelle.

Le sénateur Goldstein : Ce commentaire n'est pas une critique. C'est une simple observation. Quand vous avez dit que 17 p. 100 des fonctionnaires fédéraux ont dit avoir fait l'objet de discrimination dans les deux années précédentes, vous avez commencé par noter que les manifestations de la discrimination sont assez rares dans la fonction publique.

Vous attendiez-vous à constater beaucoup plus de discrimination? Apparemment, un fonctionnaire canadien sur cinq est victime de discrimination. Pour moi, cette proportion est choquante.

M. Bowlby : Votre commentaire est en fait une critique, mais elle est justifiée. Je n'aurais pas dû faire ce commentaire. Je n'avais aucune attente préalable quant à l'ordre de grandeur de ce chiffre. Il a atteint 17 p. 100, mais nous ne nous attendions à rien, nous n'avions aucune idée préconçue au sujet des résultats.

La présidente : Pouvez-vous nous transmettre la définition de « discrimination » que vous avez utilisée dans le questionnaire? Cette définition est également importante.

Le sénateur Goldstein : Judicieuse question.

La présidente : Je crois que vous mentionné le fait que les niveaux de discrimination varient beaucoup et peuvent, à l'extrême, atteindre le stade intolérable de la violence physique. Si nous connaissons le niveau et le type de discrimination, si nous savons à quoi elle est due et de quelle catégorie elle relève, nous saurons peut-être comment y remédier.

Le sénateur Goldstein : Dans la diapositive 11, je note qu'en 1981, les membres des minorités visibles, hommes et femmes, avaient des taux d'emploi supérieurs à ce qu'ils sont aujourd'hui. Y a-t-il une explication quelconque de ce phénomène?

Mr. Bowlby: There is not one that I am aware of. We tend to look at what is happening now.

Senator Goldstein: Could it have been a reporting issue of some kind?

Mr. Bowlby: No, it would not be due to reporting. There would be some real story there. I am not aware of what the cause might be because, as I said, we focus on the gap that has emerged now.

Senator Goldstein: I understand that focus, but I wonder if we can learn from what was happening in 1981.

Ms. Chui: That is a good observation. We would need to analyze the data to nail down the reasons. The majority of the visible minority populations came after the 1980s. We might even be looking at a population that is Canadian-born. Again, this chart contains high-level data and we would need to analyze the data more.

Further to that factor is the age group. Age has a major effect on employment. I do not suggest that is the situation now. We could look at the statistics in relation to the visible minority who reported that data in 1981, and also the age pattern, to determine whether age also played a role in these statistics.

Senator Goldstein: Is there any way you can do that for us, or is that too much to ask?

Ms. Chui: Sure, we can get back to you. That request is not a big job.

Senator Brazeau: Thank you, Mr. Bowlby, for your presentation. It was enlightening and has raised many questions.

I have three quick questions. One is with respect to labour market outcomes. When I look at established minorities or immigrants, and our Aboriginal Peoples here in Canada, we have many of the same challenges in terms of the labour market.

In terms of immigrants, unfortunately we have situations where we do not recognize the credentials of immigrants when they come here. You mentioned earlier the cultural and language barriers and lack of knowledge about Canada's labour market. The same applies to Canada's Aboriginal Peoples, except I dare say that even though the situation of Aboriginal Peoples is improving in terms of the level of education they are attaining, immigrants fare better in that domain. Nonetheless, I have the same challenges.

Has your analysis suggested any conclusions about the reasons for the similar labour market outcomes in terms of the barriers that immigrants and Aboriginal people face?

Mr. Bowlby: I do not know of any study that looks at the similarity of the barriers between immigrants and Aboriginal people.

M. Bowlby : Pas à ma connaissance. Nous avons tendance à nous intéresser davantage au présent.

Le sénateur Goldstein : Est-il possible que ce soit attribuable à des erreurs de déclaration?

M. Bowlby : Non, les erreurs de déclaration sont à écarter. Il y a probablement de bonnes raisons à ce chiffre. Je ne les connais pas car, comme je l'ai dit, nous concentrons nos efforts sur l'écart qui se manifeste actuellement.

Le sénateur Goldstein : Je peux comprendre cela, mais je me demande s'il y a des leçons à tirer de la situation qui existait en 1981.

Mme Chui : C'est une bonne observation. Nous aurions besoin d'analyser les données pour trouver les raisons. La majorité des groupes de minorités visibles sont arrivés après les années 1980. Il est bien possible en fait que ces chiffres soient ceux d'une population canadienne de naissance. Encore une fois, ce tableau contient des données de haut niveau qu'il nous faudrait analyser davantage.

À part ce facteur, il faut aussi considérer le groupe d'âge. L'âge joue un rôle de premier plan dans l'emploi. Je ne prétends pas que ce soit le cas ici. Nous pourrions examiner les statistiques des minorités visibles qui ont déclaré ces données en 1981, de même que leur répartition selon l'âge, afin de déterminer si l'âge est en cause dans ces chiffres.

Le sénateur Goldstein : Y a-t-il un moyen de le faire pour nous? Ou bien est-ce trop vous demander?

Mme Chui : Nous pouvons vous transmettre ces renseignements. Nous ne devrions pas avoir trop de difficulté à le faire.

Le sénateur Brazeau : Merci, monsieur Bowlby, pour votre exposé. Je l'ai trouvé très intéressant, mais il a suscité beaucoup de questions.

Je voudrais vous poser trois questions rapides. La première porte sur la situation du marché du travail. Quand j'examine les minorités ou les immigrants établis, d'une part, et nos Autochtones, de l'autre, je note beaucoup de problèmes communs au chapitre du marché du travail.

Dans le cas des immigrants, il y a malheureusement des cas où nous ne reconnaissons pas les titres de compétence qu'ils ont acquis à l'étranger. Vous avez parlé plus tôt des obstacles culturels et linguistiques et du manque de connaissance du marché canadien du travail. Les Autochtones connaissent les mêmes problèmes. J'ose dire en fait que, même si leur situation s'améliore sur le plan du niveau d'instruction, les immigrants font encore mieux dans ce domaine. Toutefois, les difficultés sont du même ordre.

Est-ce que votre analyse a abouti à des conclusions quelconques quant aux problèmes semblables que connaissent les immigrants et les Autochtones sur le marché du travail?

M. Bowlby : Je n'ai connaissance d'aucune étude sur les points communs des problèmes que connaissent les immigrants et les Autochtones.

The impact of education is significant for the Aboriginal population. When Aboriginal people have a university degree, employment rates are high, and it helps to narrow the gap. Unemployment rates among Aboriginal people who do not have a university degree are much higher than unemployment rates for non-Aboriginal people with the same level of education.

Unemployment rates among Aboriginal people with a university degree are still higher than they are for the non-Aboriginal population with the same level of education, but the gap is much smaller than it is for Aboriginal people with high school or less.

Data suggest that the returns from the investment that Aboriginal people make in acquiring a university degree are probably greater than the investment in, and the returns from, education for non-Aboriginal people.

Senator Brazeau: My second question deals with slide 15 of your presentation with regard to those who have reported discrimination. When I look at this slide, I also tend to agree with what Senator Nancy Ruth said earlier; namely, that discrimination seems to be low. Before I make that conclusion, can we compare this slide to something else to let us make that assertion?

Mr. Bowlby: The best comparison might be within groups, one group to another, for that perspective.

For example, it might seem low that, on the whole, about 14 per cent of the population does not experience any form of discrimination or does not perceive any discrimination, but 36 per cent of visible minorities do experience discrimination.

If you took Senator Nancy Ruth's suggestion and looked at male-female groups, you would see a big difference. I do not know if we can, but if we were able to split this data into Aboriginal and non-Aboriginal groups, you would probably see a big difference as well.

Senator Brazeau: Do you have a similar graph or table from perhaps five, six or whatever amount of years ago that we can compare to the data we have before us?

Mr. Bowlby: The data are all new.

[Translation]

Senator Brazeau: My third question is about immigrant employment in Quebec. Did you study the effects of Bill 101 on immigrant employability? Did the Charter of the French Language have a specific impact on immigrants?

[English]

Mr. Bowlby: The short answer is no.

[Translation]

Senator Brazeau: I will acknowledge that the question is rather political.

Le niveau d'instruction joue un rôle assez important dans le cas de la population autochtone. Parmi les Autochtones diplômés d'université, les taux d'emploi sont élevés, ce qui contribue à réduire l'écart. Les taux de chômage des Autochtones qui n'ont pas fait d'études universitaires sont beaucoup plus élevés que ceux du reste de la population qui a le même niveau d'instruction.

Les taux de chômage des Autochtones diplômés d'université demeurent cependant supérieurs à ceux des non-Autochtones ayant le même niveau de scolarité. Toutefois, l'écart est beaucoup plus petit que dans le cas des Autochtones qui ont fait des études secondaires ou moins.

Les données nous portent à croire que le rendement de l'investissement fait par les Autochtones pour obtenir un diplôme universitaire est probablement plus important que celui de l'investissement fait par des non-Autochtones aux mêmes fins.

Le sénateur Brazeau : Ma deuxième question porte sur la diapositive 15 concernant les personnes qui ont dit avoir été victimes de discrimination. Quand je regarde cette diapo, j'ai tendance à être d'accord sur ce que le sénateur Nancy Ruth a dit tout à l'heure, à savoir que la discrimination semble faible. Avant de tirer cette conclusion, est-il possible de comparer les renseignements de cette diapositive à quelque chose d'autre qui nous permettrait de faire la même affirmation?

M. Bowlby : De ce point de vue, la meilleure comparaison à faire serait entre les groupes.

Par exemple, on peut être tenté de croire qu'il y a peu de discrimination si, dans l'ensemble, 86 p. 100 de la population n'a jamais fait l'objet de discrimination ou n'a jamais eu l'impression d'en être victime. Par ailleurs, 36 p. 100 des membres des minorités visibles disent avoir connu la discrimination.

Si, comme l'a suggéré le sénateur Nancy Ruth, nous répartissions les groupes entre hommes et femmes, nous verrions d'importantes différences. Je ne sais pas si nous pouvons le faire, mais s'il était possible de répartir ces données entre Autochtones et non-Autochtones, il est probable que nous observerions aussi des différences sensibles.

Le sénateur Brazeau : Avez-vous un graphique ou un tableau remontant à cinq ou six ans plus tôt pour que nous puissions comparer l'évolution des données?

M. Bowlby : Les données sont toutes très récentes.

[Français]

Le sénateur Brazeau : Ma troisième question concerne l'emploi pour les immigrants au Québec. Avez-vous étudié les effets de la loi 101 sur l'employabilité des immigrants? Est-ce que cela aurait eu un impact spécifique sur eux?

[Traduction]

M. Bowlby : Très brièvement, non.

[Français]

Le sénateur Brazeau : C'est une question assez politique, je l'avoue.

Mr. Bowlby: Exactly. When Statistics Canada publishes analytical data, it is very important for statisticians to remain neutral in political matters.

[English]

For the credibility of the statistics, it is important to stay neutral, so we have not conducted a study like that, nor would we engage in anything like that.

Senator Brazeau: However, it would be interesting.

Mr. Bowlby: That is for you to decide.

The Chair: In the Aboriginal people's category, we were told that Aboriginals in the public service are gaining ground. The problem is that Aboriginal employees are centred in Indian and Northern Affairs Canada and they are not evenly distributed throughout the public service. My own conclusion is that they are not faring as well as they should be across the broad spectrum. They are finding employment opportunities only in a niche, and not across the public service. That conclusion concerns me, particularly, if we are talking about dismantling or changing the ministry at some point in the future.

However, I have been heartened to learn that, within my own province, as young Aboriginal people gain a good education, they have more opportunities within their own groupings, whether on reserve or off reserve: social workers are hired within new models of social work in the Aboriginal community; business opportunities are there for them; a new native bank has been started, et cetera.

Do we have any statistics with respect to where they find employment opportunities when they have a better education, so that we can better judge whether the public service reflects the same dilemmas about giving new opportunities to Aboriginal people but not giving them across the board? Are Aboriginal people employed in Aboriginal-designated industries, or are they receiving their fair share across the board?

Mr. Bowlby: We have looked at the industries in which Aboriginal people are employed. I am trying to recall that data, and I will provide you with the answer.

The Chair: If you do not have it now, you can provide it to us later.

Mr. Bowlby: I recall that Aboriginal people are more likely to be working in the public service and in the skilled trades.

We will provide you with the numbers. We have the numbers both from the census for the total Aboriginal population and from the Labour Force Survey — the one from which we obtain the unemployment rates every month — for the off-reserve population.

The Chair: Regarding second-generation workers, Senator Goldstein made interesting comments about culture in that the second generation family and cultural group provide some of their expectations and their idea of opportunities.

M. Bowlby : Exactement. Lorsque Statistique Canada produit des données d'analyse, il est très important pour le statisticien d'être neutre quant aux aspects politiques.

[Traduction]

Pour que nos statistiques soient crédibles, il est très important pour nous de rester neutres. Nous n'avons donc pas fait d'études de ce genre et n'avons pas l'intention d'en faire.

Le sénateur Brazeau : N'empêche, ce serait intéressant.

M. Bowlby : C'est à vous de décider.

La présidente : On nous a dit que la situation des Autochtones s'améliorait dans la fonction publique fédérale. Le problème, c'est qu'ils sont concentrés au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien et qu'ils ne sont pas uniformément répartis dans la fonction publique. Ma propre conclusion, c'est que leur situation n'est pas très bonne d'une façon générale. Ils trouvent de l'emploi dans un petit créneau, pas dans l'ensemble de la fonction publique. Cette conclusion m'inquiète, surtout s'il est question de démanteler le ministère ou de le changer d'une façon ou d'une autre à l'avenir.

Par ailleurs, j'ai été ravie d'apprendre que, dans ma province, à mesure que le niveau d'instruction des jeunes augmente, les Autochtones ont de plus en plus d'occasions dans leurs propres groupes, dans les réserves ou ailleurs. Des travailleurs sociaux sont engagés en fonction de nouveaux modèles du travail social dans les collectivités autochtones. Ils peuvent exploiter de nouvelles possibilités d'affaires. Une nouvelle banque autochtone vient d'ouvrir ses portes, et ainsi de suite.

Disposons-nous de statistiques quelconques sur les endroits où les Autochtones trouvent de l'emploi quand ils sont plus instruits? Si c'est le cas, nous pourrions mieux déterminer si la situation dans la fonction publique se retrouve dans le reste de la société. Les Autochtones sont-ils concentrés dans quelques industries désignées ou bien reçoivent-ils leur juste part dans tous les secteurs?

M. Bowlby : Nous avons examiné les secteurs dans lesquels les Autochtones sont employés. J'essaie de me souvenir de ces données. Je vous donnerai la réponse.

La présidente : Si vous ne l'avez pas tout de suite, vous pouvez nous la transmettre plus tard.

M. Bowlby : Je me souviens que les Autochtones se retrouvent le plus souvent dans la fonction publique et dans les métiers spécialisés.

Nous vous fournirons les chiffres. Les données du recensement nous renseignent sur l'ensemble de la population autochtone, tandis que celles de l'Enquête sur la population active — dont nous nous servons pour déterminer les taux de chômage chaque mois — nous donne de l'information sur les Autochtones hors réserve.

La présidente : Pour ce qui est des travailleurs de deuxième génération, le sénateur Goldstein a fait des observations intéressantes sur la culture et sur les attentes et les occasions que créent les familles et les groupes culturels.

When I was growing up, working for the Public Service Commission was one of the plum positions in Canada. Anyone who had this job was really set. They had security, job opportunities and advancement.

More recently, when we conducted our studies, we found that we are not reaching out across Canada. Too many contractual short-term positions lead into the long-term job rather than providing a fair opportunity across the board.

Do you have anything that points to minorities and cultural groups in the second generation? How many are employed in the public service or see the public service as an opportunity? That question is broad, but I am getting at this situation: the parents come to the country, they work, whether at menial jobs or better than that, and their children receive an education here. Do they see the Public Service Commission as an option for them today?

Mr. Bowlby: We do not have the information on whether they perceive it to be something good or bad, or whether that option is there at all.

However, we have information from the census that we will provide as well, which shows you what numbers and what share of the public service is made up of second-generation Canadians. We do not have that information in front of us, but we can provide it.

With respect to the perceptions of access and whether it is a good thing to be in the public service, we do not have that information.

The Chair: You alluded to Alberta and Saskatchewan in one case. Is there any data on your slides that shows a regional variation that we should know about? You have given broad-brush national statistics.

We have said that hiring practices in the Public Service Commission are Ottawa centered although many of our new immigrants are based elsewhere across Canada. That situation might mean we must advertise differently for recruitment. Perhaps you can reflect on whether there is any variation between regions that skews this data in an important way and get back to us with that information.

Mr. Bowlby: The type of information we can provide is like that which I mentioned. I said that Toronto has the highest concentration of foreign-born people in the OECD; double that of New York.

The Chair: That information would be helpful in our study for positioning the labour market force and the public service, in particular.

It remains only to thank you. We fully understood that your testimony would be a broad-brush overview. You provided a lot of statistics that we did not yet have. We thank you for bringing them to us in a digestible form.

Dans ma jeunesse, les emplois dans la fonction publique constituaient les boulots en or du Canada. Quiconque devenait fonctionnaire avait vraiment atteint le sommet. Il avait la sécurité, les occasions d'emploi et l'avancement.

Ces derniers temps, nos études nous ont révélé que la fonction publique ne touchait pas l'ensemble du pays. Bien trop d'emplois contractuels à court terme donnent accès à des postes permanents, ce qui réduit les chances générales d'accès à la fonction publique.

Avez-vous des données concernant particulièrement les minorités et les groupes culturels de deuxième génération? Combien de membres de ces groupes travaillent ou souhaitent travailler pour la fonction publique? Cette question est vaste, mais voilà où je veux en venir. Les parents arrivent dans le pays, trouvent du travail, parfois à des niveaux très subalternes, et leurs enfants font leurs études ici. Croyez-vous que la fonction publique fédérale constitue une possibilité pour eux aujourd'hui?

M. Bowlby : Nous ne savons pas s'ils perçoivent la fonction publique fédérale comme une bonne ou une mauvaise chose. Nous ne savons pas s'ils l'envisagent comme possibilité ni même s'ils y pensent.

Nous avons cependant des données du recensement, que nous vous fournirons également, qui montrent le nombre et la proportion des Canadiens de deuxième génération dans la fonction publique. Nous n'avons pas ces chiffres ici, mais nous pouvons vous les transmettre.

Quant aux perceptions relatives à l'accès et à la question de savoir si un emploi de fonctionnaire est considéré comme une bonne ou une mauvaise chose, nous n'avons pas ces renseignements.

La présidente : Vous avez mentionné l'Alberta et la Saskatchewan à un moment donné. Y a-t-il quelque chose dans vos diapositives qui montre des variations régionales pouvant nous intéresser? Vous nous avez présenté des statistiques nationales très générales.

Vous avez dit que les pratiques d'embauche de la fonction publique sont centrées sur Ottawa bien que de nombreux nouveaux immigrants se trouvent ailleurs au Canada. Cette situation devrait peut-être nous amener à annoncer différemment les emplois vacants. Vous voudrez peut-être essayer de déterminer s'il y a des variations régionales qui faussent sensiblement les données, et nous faire parvenir ces renseignements.

M. Bowlby : Les renseignements que nous pouvons vous fournir sont du genre que j'ai déjà précisé. J'ai dit que Toronto avait la plus forte concentration de gens nés à l'étranger de toute l'OCDE. La proportion est deux fois plus élevée qu'à New York.

La présidente : Cette information nous serait utile pour notre étude sur le positionnement du marché du travail et de la fonction publique en particulier.

Il ne me reste plus qu'à vous remercier. Nous savions que votre témoignage nous donnerait un aperçu très général. Vous nous avez donné beaucoup de statistiques que nous n'avions pas. Nous vous remercions de nous les avoir présentées dans une forme compréhensible.

We will continue our study of labour markets and their impact on the Public Service Commission and other sectors. We may ask you for more information, and we may ask you to come back and elaborate on what you have provided.

Honourable senators, our next witnesses are from the Public Service Commission of Canada. They are Maria Barrados, President; Donald Lemaire, Senior Vice-President, Policy Branch; and Paula Green, Director General, Equity and Diversity.

They have testified before us many times and have provided the data upon which we have formed our opinions and based the recommendations in our report. Some time has passed since we issued that report. I know that they put on the record their initiatives and some of the expected outcomes of them. We would appreciate hearing an update on those initiatives, particularly in hiring practices within the four target groups.

We know that much has changed. Hiring is taking place within the backdrop of the economic crisis so our witnesses may want to add something about the labour market and the opportunities within the public service.

Ms. Barrados, I leave it to your judgment to bring forward your comments, opinions and reflections on the Public Service Commission of Canada today, particularly within the ambit of our study. Please give an opening statement. You know the senators will be eager to ask questions afterwards.

[Translation]

Maria Barrados, President, Public Service Commission of Canada: Madam Chair, thank you for inviting me to this Committee to discuss employment equity in the federal public service. This evening, I have with me, from the Public Service Commission of Canada, Donald Lemaire, Senior Vice-President, Policy Branch, and Paula Green, Director General, Equity and Diversity.

One of the main objectives of the Employment Equity Act is to correct conditions that disadvantage employment for four designated groups, namely, Aboriginal peoples, women, members of visible minorities and persons with disabilities. Under this legislation, Treasury Board is responsible for the government's overall policy on employment equity. For its part, the Public Service Commission is responsible for identifying and eliminating barriers in recruitment and staffing, and for developing policies and practices that promote a more representative public service.

Under our fully delegated staffing system, the PSC monitors how departments and agencies exercise their responsibilities with respect to representativeness and other staffing values set out in the Public Service Employment Act or PSEA. We provide information on hiring and staffing activities and statistical

Nous poursuivrons notre étude du marché du travail et de ses répercussions sur la fonction publique et d'autres secteurs. Nous aurons peut-être besoin de vous demander plus de renseignements ou de vous inviter à revenir pour nous donner plus de détails.

Honorables sénateurs, notre prochain groupe de témoins représente la Commission de la fonction publique du Canada. Il s'agit de Maria Barrados, présidente de la commission, Donald Lemaire, vice-président principal, Direction générale des politiques, et Paula Green, directrice générale de l'équité et de la diversité.

Ces témoins ont souvent comparu devant nous et nous ont fourni des données qui nous ont permis de nous faire une opinion et de formuler des recommandations dans notre rapport. Cela fait quelque temps que nous avons publié ce rapport. Je sais qu'ils nous ont parlé de leurs initiatives et de certains de leurs résultats. Nous espérons qu'ils pourront faire le point sur ces initiatives et, en particulier, sur les pratiques d'embauche des quatre groupes cibles.

Nous savons qu'il y a eu beaucoup de changements. Le recrutement se fait dans le contexte d'une crise économique, de sorte que nos témoins voudront peut-être dire quelque chose du marché du travail et des perspectives qui s'offrent dans la fonction publique.

Madame Barrados, vous êtes le meilleur juge de ce qu'il convient d'inclure dans votre exposé ainsi que des opinions et des réflexions que vous souhaitez présenter sur la fonction publique d'aujourd'hui, surtout dans le contexte de notre étude. Je vous prie de présenter votre exposé préliminaire. Vous savez sûrement que les sénateurs auront hâte de vous poser des questions ensuite.

[Français]

Maria Barrados, présidente, Commission de la fonction publique du Canada : Madame la présidente, je vous remercie de m'avoir invitée à comparaître devant le comité afin de parler de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Ce soir, deux autres représentants de la Commission de la fonction publique du Canada m'accompagnent. M. Donald Lemaire, vice-président principal, Direction générale des politiques et Mme Paula Green, directrice générale, Équité et diversité.

L'un des principaux objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est de remédier aux conditions qui désavantagent, sur le plan de l'emploi, les membres des quatre groupes désignés, soit les Autochtones, les femmes, les membres des groupes des minorités visibles et les personnes handicapées. En vertu de cette loi, le Conseil du Trésor est responsable de la mise en application de la politique globale du gouvernement liée à l'équité en emploi. La commission, quant à elle, a la responsabilité de trouver et d'éliminer les obstacles au recrutement et à la dotation, ainsi que d'élaborer des politiques et des pratiques qui favorisent une fonction publique plus représentative.

Conformément à son système de dotation entièrement délégué, la CFP surveille la façon dont les ministères et organismes exercent leurs responsabilités liées à la représentativité et aux autres valeurs de dotation qui sont énoncées dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, ou LEFP. La commission

analyses for the 82 organizations under the PSEA. We also review our policies and guidelines to ensure that we are providing organizations with the support they need. We report annually to Parliament on these activities, including progress on employment equity in staffing and recruitment.

[English]

Our annual report for 2007-08 was tabled in Parliament on December 2, 2008. This year, the report did not include statistics on the employment of all four employment equity groups. This information was omitted due to the fact that we had new information that suggested that appointments of visible minorities to the public service may have been underestimated. In other words, more visible minority candidates were appointed than had previously been reported.

Until recently, information on the appointments of visible minorities was provided by departments based on voluntary self-identification by employees through surveys. This information is collected in the employment equity data bank held by the Treasury Board Secretariat.

Using this information, the Public Service Commission stated in its 2006-07 report that the percentage of appointments of visible minorities to the public service was 8.7 per cent, keeping them the only under-represented designated group in the federal public service. At that time we indicated that we were undertaking further research including our web-based public service reporting system, PSRS.

The PSRS is a recruitment and screening tool used for external advertised hiring processes. In 2005, the system was expanded across Canada and updated to comply with the new Public Service Employment Act, PSEA. The online application has a link to an automated self-declaration form for completion by applicants from EE groups on a volunteer basis.

We have examined this data for both 2006-07 and 2007-08. Based on this new information, we concluded that the recruitment rate for advertised processes for visible minorities was 15.6 per cent in 2006-07 and 17.3 per cent for 2007-08. More in-depth information can be found in handout one.

We have a high degree of confidence in these statistics, which represent significant increases over earlier calculations. Our analysis and data are only for advertised hiring processes, which account for 72 per cent of all appointments to the public

fournit de l'information sur les activités d'embauche et de dotation, de même que des analyses statistiques pour les 82 organisations qui sont régies par la LEFP. Nous révisons aussi nos politiques et lignes directrices pour nous assurer de fournir aux organisations tout le soutien dont elles ont besoin. En outre, nous soumettons un rapport chaque année au Parlement sur ces activités, y compris le progrès effectué au chapitre de l'équité en emploi relativement à la dotation et au recrutement.

[Traduction]

Notre rapport annuel de 2007-2008 a été déposé au Parlement le 2 décembre 2008. Cette année, le rapport n'incluait pas de statistiques relatives à la nomination de membres provenant des quatre groupes visés par l'équité en emploi. Cette situation est attribuable au fait que nous disposions de nouvelles données, qui semblaient indiquer que le nombre de membres de minorités visibles nommés à la fonction publique avait été sous-estimé. Autrement dit, plus de candidats appartenant à des minorités visibles ont été nommés à des postes qu'on ne l'avait signalé précédemment.

Jusqu'à tout récemment, l'information sur la nomination de membres des groupes des minorités visibles fournie par les ministères était fondée sur la déclaration volontaire d'employés lors de sondages. Cette information est recueillie dans la Banque de données sur l'équité en emploi gérée par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

En s'appuyant sur cette information, la CFP a indiqué dans son rapport de 2006-2007 que le pourcentage de nominations de membres des minorités visibles à la fonction publique était de 8,7 p. 100, ce qui maintient leur statut comme seul groupe désigné sous-représenté dans la fonction publique fédérale. Nous avons indiqué alors que nous entreprendrions d'autres recherches, y compris sur les données contenues dans notre Système de ressource de la fonction publique sur le web, ou SRFP.

Le SRFP est un outil de recrutement et de présélection utilisé pour les processus d'embauche externes annoncés. En 2005, son utilisation a été étendue à l'ensemble du pays, et il a été mis à jour afin d'être conforme à la nouvelle LEFP. L'application en ligne présente un lien automatique avec le formulaire de déclaration volontaire que les candidats des groupes visés par l'équité en emploi peuvent remplir sur une base volontaire.

Nous avons examiné les données pour 2006-2007 et 2007-2008. L'information nouvelle que nous y avons trouvée nous a amenés à conclure que le taux de recrutement de membres des minorités visibles dans le cadre des processus annoncés était de 15,6 p. 100 en 2006-2007 et de 17,3 p. 100 en 2007-2008. Vous trouverez davantage d'information à cet égard dans le premier document qui vous a été distribué.

Nous avons pleine confiance dans ces statistiques qui représentent des hausses assez importantes par rapport aux calculs antérieurs. Notre analyse et nos données ne concernent que les processus d'embauche annoncés, qui représentent

service. We are exploring ways to collect similar EE data on the non-advertised processes.

The Public Service Commission is currently working with our partners to develop a common methodology for measuring and reporting on the representation of EE groups and public service appointments and population. We are committed to reporting the results of these discussions as well as releasing the appointment rates on all EE groups in our 2009-10 Annual Report to Parliament.

Accurate information is vital for deputy ministers, managers and human resources professionals so that they may better identify their needs and develop appropriate staffing plans and strategies.

A reliable approach to measuring appointments to the public service is also critical in assessing progress and comparing workforce representation of designated groups against the benchmarks established by the national workforce availability estimates. Those benchmarks were recently updated by the labour program at Human Resources and Skills Development Canada based on the 2006 Census and survey data for persons with disabilities. This information is outlined in handout two.

According to the PSRS data I mentioned earlier, the recruitment rates for visible minorities were higher than their workforce availability estimates based on both the 2001 and 2006 census. Those figures are contained in the first handout distributed to the committee.

The workforce availability analysis shows visible minorities who have Canadian citizenship comprise 12.5 per cent of our workforce. The report also states that 54 per cent of visible minorities live in Ontario, followed by British Columbia, Quebec and Alberta. This brings me to the national area of selection policy.

[Translation]

The PSC has long held that access for Canadians to federal public service jobs is a fundamental value. We have steadily expanded the requirement to use National Area of Selection and remove geographic limits on external staffing. In December of 2008, the PSC extended National Area of Selection to almost all externally advertised non-officer level jobs, including clerical and secretarial jobs. This means that all Canadians, regardless of where they live or work, will be able to apply for the vast majority of federal public service jobs that are open to the public.

72 p. 100 de toutes les nominations effectuées à la fonction publique. Nous sommes en train d'examiner la possibilité de recueillir des données semblables sur l'équité en emploi pour les processus non annoncés.

La CFP travaille actuellement avec ses partenaires à l'élaboration d'une méthode commune pour mesurer la représentation des groupes visés par l'équité en emploi dans les nominations à la fonction publique et dans la population. Nous sommes déterminés à faire rapport sur les résultats de ces discussions et à rendre publics les taux de nomination de tous les groupes visés par l'équité en emploi dans notre rapport annuel 2009-2010 au Parlement.

Il est essentiel que les sous-ministres, les gestionnaires et les professionnels en ressources humaines disposent de renseignements exacts pour mieux déterminer leurs besoins et élaborer ainsi des plans et des stratégies de dotation appropriés.

Une méthode fiable de mesure du pourcentage de nominations de membres des groupes désignés à la fonction publique est également essentielle pour évaluer les progrès accomplis et comparer la représentation de ces groupes aux points de référence établis par les estimations du taux national de disponibilité sur le marché du travail. Ces points de référence ont récemment été mis à jour par le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, sur la base du recensement de 2006 et des données d'enquêtes faites auprès des personnes handicapées. Vous trouverez cette information dans le deuxième document qui vous a été distribué.

D'après les données du Système de ressource de la fonction publique, le taux de recrutement de membres des minorités visibles était plus élevé que les estimations de leur disponibilité sur le marché du travail fondées sur les recensements de 2001 et de 2006. Ces chiffres figurent dans le premier document de référence que vous avez en main.

L'analyse de la disponibilité sur le marché du travail indique que les membres des minorités visibles, qui sont citoyens canadiens représentent 12,5 p. 100 de la population active. Le rapport indique également que 54 p. 100 de ces membres vivent en Ontario, suivi par la Colombie-Britannique, le Québec et l'Alberta. Cela m'amène à vous parler des lignes directrices sur la zone nationale de sélection.

[Français]

La CFP soutient depuis longtemps que l'accès aux emplois dans la fonction publique est une valeur fondamentale. Nous avons régulièrement travaillé à élargir le recours à la zone nationale de sélection et à supprimer les limites géographiques pour la dotation externe. En décembre 2008, la CFP a élargi le recours à la zone nationale de sélection à presque tous les emplois annoncés pour des postes autres que ceux d'agent, y compris les emplois de commis et de secrétaire. Cela signifie que tous les Canadiens, quel que soit l'endroit où ils vivent ou travaillent, pourront poser leur candidature pour la plupart des emplois dans la fonction publique fédérale ouverts au public.

This also applies to many Federal Student Work Experience Program employment opportunities. Through this enhanced access, the PSC helps ensure the public service draws from, and better reflects, the diverse backgrounds, skills and professions that are a unique resource for Canada.

[English]

The Public Service Commission has had several staffing initiatives to increase representation of visible minorities in the executive group. As a result of our first collective staffing process, completed in February 2008, 27 prequalified visible minority candidates were placed in executive positions. Building on that success, the commission launched a second external appointment process establishing a pool of 30 qualified visible minority candidates at the EX-1 level. I have recently written to deputy heads to advise them that fully-assessed visible minority candidates are now available for immediate appointment to the executive ranks. We have found that focused collective staffing initiatives can achieve real progress toward improving employment equity representation.

I also want to acknowledge the dedicated work of the Visible Minorities Champions Committee under the leadership of Morris Rosenberg, the Deputy Minister of Health Canada. This kind of senior leadership is essential for dialogue, sharing of good practices and sustaining momentum toward a more diverse public service.

We are also working with the visible minority community, in particular the National Council of Visible Minorities, to build awareness and understanding of these complex issues.

In conclusion, I am encouraged by the progress that has been made in the recruitment of visible minorities. We must continue our efforts to build a public service that is representative of our diverse society.

Thank you. I would be pleased to answer your questions.

The Chair: Thank you, Ms. Barrados. I want to ask a question before I turn the floor over to the senators.

If I recall, you said this is the 72 per cent that you have targeted and you have re-established how you look at visible minorities through that process. These others, which are the "non" category, the other portion, who are they and what do you intend to do to bring in similar processes, or are you looking at a different process for them?

Ms. Barrados: The Public Service Employment Act allows people to be brought into the public service in two ways: through advertised and non-advertised processes. If they come in through an advertised process, with few exceptions, they must come in through the automated system at the Public Service Commission and the jobs must be posted on the jobs website. That is

Cette façon de faire s'applique aussi à de nombreuses occasions d'emploi offertes en vertu du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. Grâce à cet accès amélioré, la CFP aide à faire en sorte que la fonction publique du Canada, d'une part, soit le reflet des divers antécédents, des compétences et des professions de sa population et, d'autre part, mette à contribution cette ressource unique.

[Traduction]

La CFP a pris plusieurs initiatives de dotation visant à accroître la représentation des minorités visibles dans le groupe de la direction. Par suite du premier processus de dotation collective terminé en février 2008, 27 candidats préqualifiés, membres de minorités visibles, ont été nommés dans des postes de direction. Forte de ce succès, la CFP a lancé un deuxième processus de nomination externe qui lui a permis d'établir un bassin de 30 candidats membres de minorités visibles qualifiés au niveau EX-1. J'ai récemment écrit aux administrateurs généraux pour les informer que ces candidats préqualifiés sont maintenant disponibles pour nomination immédiate dans les rangs de la direction. Nous avons pu constater que des initiatives ciblées de dotation collective peuvent mener à de réels progrès quant à l'amélioration de la représentation liée à l'équité en emploi.

J'aimerais également souligner l'excellent travail fait par le Comité des champions et des présidents des réseaux des minorités visibles, sous la direction de Morris Rosenberg, sous-ministre de Santé Canada. Ce genre de leadership de haut niveau est essentiel au dialogue, au partage des pratiques exemplaires et au maintien de l'élan vers une fonction publique plus diversifiée.

Nous travaillons également avec les minorités visibles, en particulier le Conseil national des minorités visibles, pour favoriser la connaissance et la compréhension de ces questions complexes.

Pour conclure, j'aimerais dire que je suis encouragée par le progrès qui a été réalisé à ce jour pour ce qui est du recrutement de membres des minorités visibles. Nous devons poursuivre nos efforts pour bâtir une fonction publique représentative de la diversité de notre société.

Je vous remercie. Je serai maintenant heureuse de répondre à vos questions.

La présidente : Merci, madame Barrados. Je voudrais vous poser une question avant de céder la parole aux sénateurs.

Si je me souviens bien, vous avez dit que cela s'applique aux 72 p. 100 que vous avez ciblés et pour lesquels vous avez un nouveau moyen de mesurer la représentation des minorités visibles. J'aimerais savoir qui sont les autres et ce que vous avez l'intention de faire pour les inclure dans des processus semblables. En fait, essayez-vous de les placer dans un processus différent?

Mme Barrados : La Loi sur l'emploi dans la fonction publique permet d'engager des fonctionnaires de deux façons : au moyen de processus annoncés et de processus non annoncés. À peu d'exceptions près, les personnes engagées au moyen de processus annoncés passent par le système automatisé de la Commission de la fonction publique, et les postes correspondants sont affichés sur

72 per cent of the processes. The remaining 28 per cent are the non-advertised processes, and they can occur for many different reasons.

I have made it clear that I prefer advertised to non-advertised processes. There are good reasons why we could have non-advertised processes. I am worried about what that population looks like because I have no good number for that population. We are looking at ways to obtain a better number for that population at the current time. There are some things that we can potentially do.

The Chair: Is it fair to say that these positions are some of the short-term contracts and those kinds of issues?

Ms. Barrados: No.

The Chair: Are these full-time, continuing jobs?

Ms. Barrados: They could be full-time or term jobs. The cases where I think it makes sense to use an unadvertised process is, for example, if someone is looking for a highly specialized individual with particular background and experience, they know there are not many of these people in the country and they find someone who meets their qualifications. If they ran a competitive process for this person, they know they would not find any others. They may have tried to run a competitive process. It would make sense to hire someone like this unadvertised.

The Chair: Part of the dilemma that we have heard in the past and certainly I hear in other fora is that the manager will say: I cannot find anyone; the only person to do this job is candidate A. The manager happens to know candidate A and has worked with this person before.

By the time the manager has finished, there is no one but candidate A to fill the job. That standard is not an objective one; it is subjective by then. How will you intervene? I believe there are jobs where we need to find a specific person to hire, but often, is the reason only that the manager wishes to hire someone the manager knows, as opposed to conducting a full canvass of candidates available?

Ms. Barrados: It is a concern. At the commission, we require that every department has a policy that states the circumstance under which non-advertised jobs are allowed. In all our audits, we looked at appointments and we look specifically at where there are issues. We consistently find issues with the non-advertised jobs. Mostly, they do not clearly explain why they followed or did not follow the policy, or there is no clear documentation to explain it.

le site web des emplois. Cela représente 72 p. 100 des processus. Les 28 p. 100 restants constituent les processus non annoncés, qui correspondent à de nombreuses situations différentes.

J'ai clairement indiqué à la fonction publique ma préférence pour les processus annoncés, par opposition aux processus non annoncés. Il y a cependant de bonnes raisons qui peuvent justifier le recours à ces processus. Je m'inquiète de la composition de cette population parce que je n'ai pas de bons chiffres à son sujet. Nous cherchons des moyens d'obtenir des chiffres plus exacts et actuels concernant cette population. Il y a un certain nombre de choses que nous pouvons faire à cette fin.

La présidente : Serait-il exact de dire que ces postes font l'objet de contrats à court terme et ainsi de suite?

Mme Barrados : Non.

La présidente : S'agit-il de postes permanents à temps plein?

Mme Barrados : Il peut s'agir de postes à temps plein ou de poste à durée déterminée. Il y a des cas où il est raisonnable de recourir à un processus non annoncé. Par exemple, si un gestionnaire est à la recherche d'une personne pouvant occuper un poste hautement spécialisé qui nécessite une expérience et des études particulières, il sait qu'il ne trouvera pas beaucoup de gens répondant à ce profil dans le pays, et il connaît quelqu'un qui possède les qualités nécessaires. S'il organise un concours pour cette personne, il sait qu'il n'y aura pas d'autres candidats. Il a peut-être même essayé d'organiser un concours précédemment. Dans ces conditions, il peut être raisonnable d'engager une personne sans recourir à un processus annoncé.

La présidente : Le problème, dont nous avons entendu parler dans le passé et dont j'entends sûrement parler ailleurs, c'est que le gestionnaire peut dire : « Je ne peux trouver personne, le seul qui puisse faire le travail, c'est le candidat A. » Il se trouve que le gestionnaire connaît le candidat A et a déjà travaillé avec lui.

Quand le gestionnaire a fini, il n'y a personne d'autre que le candidat A pour remplir le poste. Cette façon de procéder n'est pas objective. Dans ces conditions, elle est subjective. Comment comptez-vous intervenir? Je comprends qu'il y ait des postes pour lesquels nous avons besoin d'engager des personnes particulières, mais n'arrive-t-il pas souvent que le seul motif de ces processus, c'est que le gestionnaire veut engager quelqu'un qu'il connaît au lieu d'organiser un concours et d'évaluer l'ensemble des candidats disponibles?

Mme Barrados : C'est effectivement une préoccupation. À la commission, nous exigeons que chaque ministère élabore une politique précisant les circonstances dans lesquelles il autorise le recours à des processus non annoncés. Dans toutes nos vérifications, nous examinons les nominations et, en particulier, celles qui peuvent susciter des questions. Nous trouvons assez régulièrement des problèmes dans le cas des nominations non annoncées. La plupart du temps, les gestionnaires n'ont pas clairement expliqué les raisons pour lesquelles ils ont appliqué ou n'ont pas appliqué la politique, ou alors il n'y a pas de documentation claire du cas.

This area is one where we have continually reminded people that they have this possibility but it must be clearly documented, and we have continually identified this area in our audits.

Senator Jaffer: Before I ask my question, I need some clarification in the remarks that you made. On page 1, you said, "a more representative public service." How do you define that term? What does it mean? What does it look like?

Ms. Barrados: Simply put, I want to see a public service that reflects the population of the country. One of the ways we accomplish that goal in terms of establishing a benchmark is to try and develop workforce availability numbers, and try to ensure that our public service reflects what is defined in the workforce availability numbers. That is a benchmark in terms of the workforce pools we can draw from. I want to see a public service that is similar to those numbers; one that lines up.

Senator Jaffer: On page 4, you talk about visible minorities with Canadian citizenship. I spoke to you before we started. My understanding was that to have jobs in the Public Service Commission they must be Canadian citizens.

Ms. Barrados: The legislation says, "Preference to . . . Canadian citizens," which means that if we cannot fill the job with a Canadian citizen we can hire someone who is not a Canadian citizen, but we must give preference to a Canadian citizen, and that preference is in the statute.

Senator Jaffer: On page 5, I know that you had mentioned the figure of 27 there the last time you were in front of us. If I remember correctly, there were 41 in the pool, and 27 were hired. Do you know how many executive positions exist in the Public Service Commission?

Ms. Barrados: I will come back to you with the exact number but about 4,000, and that is for the whole government.

Senator Jaffer: I understand. Am I correct in saying that 27 additional positions were created, or are there 27 executive positions of the 4,000 that are visible minorities?

Ms. Barrados: No, the number who are visible minorities is higher than 27. In the discussions with this committee, my concern has been has been the numbers coming into executive positions. They enter at the EX-1 level. There are about 2,000 in EX-1, and I wanted more coming in to the public service. We had a significant increase by creating that pool. We had a flow of visible minorities coming in, and then we added another group. This group is added to the pool.

Senator Jaffer: I understand. These are newcomers and not part of the pool. They are at the entry level.

C'est un domaine dans lequel nous devons constamment rappeler aux gens qu'ils ont cette possibilité, mais qu'ils doivent clairement expliquer les circonstances. C'est un sujet qui revient continuellement dans nos vérifications.

Le sénateur Jaffer : Avant de poser ma question, je voudrais avoir des précisions sur une chose que vous avez dite. À la page 1 de votre exposé, vous parlez d'« une fonction publique plus représentative ». Quel est votre définition de cette expression? Que signifie-t-elle? Qu'est-ce qu'une fonction publique plus représentative?

Mme Barrados : Très simplement, je veux une fonction publique qui reflète la population du pays. L'un des moyens d'atteindre cet objectif, grâce à l'établissement de points de référence, consiste à essayer d'obtenir des chiffres de disponibilité sur le marché du travail et de faire en sorte que la fonction publique corresponde à ces chiffres. Ce sont des points de référence représentant les bassins de main-d'œuvre dans lesquels nous pouvons puiser. Je veux avoir une fonction publique ayant une composition proche de ces chiffres.

Le sénateur Jaffer : À la page 4, vous parlez des membres des minorités visibles qui sont citoyens canadiens. Je vous ai parlé avant le début de la réunion. J'ai l'impression que, pour avoir un emploi dans la fonction publique, les candidats doivent avoir la citoyenneté canadienne.

Mme Barrados : D'après la loi, nous devons accorder la — préférence aux citoyens canadiens. Cela revient à dire que si nous n'arrivons pas à trouver un citoyen pouvant remplir les fonctions d'un poste, nous pouvons engager un non-Canadien. Toutefois, en vertu de la loi, nous devons accorder la préférence aux Canadiens.

Le sénateur Jaffer : À la page 5... Je sais que vous avez parlé de 27 personnes la dernière fois que vous avez comparu devant nous. Si je m'en souviens bien, il y avait un bassin de 41 dans lequel 27 personnes ont été engagées. Combien de postes de direction y a-t-il dans la fonction publique? Le savez-vous?

Mme Barrados : Je vous donnerai le chiffre exact dans quelques instants. Il est de l'ordre de 4 000, pour l'ensemble de l'administration fédérale.

Le sénateur Jaffer : Je comprends. Ai-je raison de dire que 27 postes supplémentaires ont été créés, ou bien s'agit-il de 27 postes de direction occupés par des membres des minorités visibles sur les 4 000 de l'administration fédérale?

Mme Barrados : Non, le nombre de membres des minorités visibles est supérieur à 27. Dans mes discussions avec les membres de votre comité, je me suis surtout soucée du nombre de personnes qui accèdent à des postes de direction. Ces personnes commencent au niveau EX-1. Il y a environ 2 000 EX-1 dans la fonction publique. J'aurais voulu qu'il y ait davantage de membres des minorités visibles. Nous avons eu une augmentation sensible en créant ce bassin. Il y avait déjà un certain nombre qui arrivaient, mais nous avons ajouté un autre groupe au bassin de recrutement.

Le sénateur Jaffer : Je comprends. Ce sont de nouveaux venus, qui ne font pas partie du bassin. Ils sont au niveau d'entrée.

Ms. Barrados: Yes, they are entering into the executive group.

Senator Jaffer: You may not be able to tell me this today and I understand that, but how many visible minorities are in the 4,000 executive positions?

Ms. Barrados: My numbers are failing me again because my story to you in the statement was the rate of hiring. The numbers I relied on to describe how things are were off significantly. We have done much better by almost twice what we had measured, so we have a measurement problem.

I can give you the number — and I will send it to the committee — based on the old way, the question mark way. I know for sure those additions we were putting in, so we are adding significant numbers into the pool, but I can also tell you that I am worried that we do not have the numbers in the executive group. We are bringing them in at the bottom. We need representation all the way up the hierarchy.

Senator Jaffer: I have questions about the “Embracing Change in the Federal Public Service” initiative you talked about before when you were here. I may not be quoting you correctly, but the enthusiasm on that initiative had not dissipated but it was not as high. You had hoped that after the census report, perhaps we could rekindle that enthusiasm. What is happening now? Is Embracing Change over? Have we moved on from there?

Ms. Barrados: When I was here, I was reacting to the number that I am telling you today I have discovered is not a good number. I was not happy to see such a low rate of new hires. I spoke here about it; we had media coverage on it; and I talked a lot within the government. Everyone became involved in doing better. We had a strong commitment from the Clerk of the Privy Council. He required the hiring plans to have these elements in the planning process. The area has had a lot of focus and effort has been made. The work of this committee helps a lot because people pay attention.

That effort was taking place, and at the same time I realized I had a measurement problem. We showed an improvement in what we were measuring over that period. My numbers were not good when I came to the committee before. At that time, there was not that much discussion about it and commitment to it. I think we see that commitment now in the public service. There is a strong commitment. As I mentioned, Morris Rosenberg, the deputy minister champion, is highly committed and energetic on this issue.

Senator Jaffer: Is one in five still the target?

Mme Barrados : Oui, ils viennent d'accéder au groupe de la direction.

Le sénateur Jaffer : Vous ne serez peut-être pas en mesure de répondre aujourd'hui, et je le comprends. J'aimerais cependant savoir combien de postes de direction, parmi les 4 000, sont occupés par des membres des minorités visibles.

Mme Barrados : Je ne me souviens plus du nombre parce que j'ai voulu vous parler des taux d'embauche dans mon exposé. Les nombres sur lesquels je m'appuyais pour décrire la situation comportaient des erreurs assez importantes. Les chiffres réels sont très supérieurs, atteignant presque le double de ce que nous avions mesuré auparavant. Nous avons donc un problème de mesure.

Je peux vous donner le nombre — je le transmettrai au comité — sur la base de l'ancienne méthode de mesure, celle qui se fonde sur les questions posées. Je suis certaine des postes qui se sont ajoutés. Je peux donc dire que nous avons sensiblement élargi le bassin, mais je dois reconnaître en même temps que je suis un peu inquiète parce que nous ne connaissons pas les chiffres du groupe de la direction. Nous nous en occupons en dernier. Nous voulons connaître la représentation à tous les échelons de la hiérarchie.

Le sénateur Jaffer : J'ai des questions à poser au sujet de l'initiative Faire place au changement dans la fonction publique fédérale, dont vous nous avez parlé lors de comparutions antérieures. Ce ne sont probablement pas les mots que vous avez utilisés, mais vous avez dit en substance que, sans s'être dissipé, l'enthousiasme suscité par cette initiative s'était un peu refroidi. Vous espériez, après le rapport sur le recensement, avoir la possibilité de ranimer cet enthousiasme. Qu'arrive-t-il maintenant? Est-ce que l'initiative Faire place au changement est enterrée? Sommes-nous passés à autre chose?

Mme Barrados : Quand j'ai dit cela, je réagissais aux chiffres que nous savons inexacts aujourd'hui. J'étais alors mécontente du faible taux de recrutement de membres des minorités visibles. J'en avais parlé ici, et les médias en ont parlé aussi. J'ai moi-même souvent évoqué le sujet au sein de l'administration fédérale. Chacun a mis du sien pour améliorer la situation. Le greffier du Conseil privé était très engagé à cet égard. Il a exigé d'inclure ces éléments dans le processus de planification du recrutement. La question a attiré beaucoup d'attention et a fait l'objet d'importants efforts. Le travail de votre comité a beaucoup aidé en attirant l'attention des gens sur le sujet.

Ces efforts étaient en cours quand je me suis rendu compte des problèmes de mesure. Nous avons enregistré une amélioration dans ce que nous avons mesuré dans cette période. Toutefois, les chiffres étaient inexacts lors de mes comparutions antérieures devant le comité. À ce moment, la question ne faisait pas l'objet d'autant de discussions et d'autant d'engagement. Je crois que nous sommes maintenant témoins de cet engagement dans la fonction publique. Il se manifeste d'une façon assez forte. Comme je l'ai dit, Morris Rosenberg, le sous-ministre qui dirige le Comité des champions, est très motivé et très actif dans ce domaine.

Le sénateur Jaffer : Avez-vous toujours un objectif de 20 p. 100?

Ms. Barrados: That is a good question. I was afraid someone would ask that. The last time I was here, I worried about whether one in five was correct. I commissioned Statistics Canada to prepare new projections for me. We completed all that work and then we found the numbers were not right. If assumptions about the existing rate of hiring are not right, then projections will not be right.

I am pleased at the rate at which we are hiring now. I worry about the rest of the numbers. To answer you, I really cannot answer at this point.

Senator Jaffer: Ms. Barrados, last week we were not here and, unfortunately, I took work home with me. I studied your reports and everything carefully. I wish I had not taken work home with me. This comment is not a criticism of you because it is not about your work. The problem is systemic and represents the work we must do. From what I understand, the Public Service Commission must be more representative and one must hasten the progress in closing the gap.

I look at all the years you have come before us and said, there is this gap and you will do more study, and this gap, and you will do more study, and so on. When do the studies stop and when do we start doing the job?

Ms. Barrados: I wish that as part of your homework you could have had these new numbers with you.

Senator Jaffer: I did not have them.

Ms. Barrados: No, I was waiting to come to the committee to explain this problem.

Senator Jaffer: I wish I had them with me.

Ms. Barrados: I think we are doing better. There has been a lot of effort behind it. We have persisted in developing the pools to the point where we are making appointments. Is the gap completely closed? I am not sure of my numbers, but I do not think so. I think we still have work to do, but I think we are doing much better than I told the committee before.

Senator Jaffer: I will not hold you to the numbers the next time you are here, but what are they? What are the numbers of the visible minorities in our country now?

Ms. Barrados: The problem is that we are talking about two numbers. We are talking about one number that says how many visible minorities we have in government today. If I took a picture today, how many will I have? I am not so sure about that number. That is not a good answer, but I am not so sure about that number because of the way we have been collecting the data.

Senator Jaffer: I understand.

Mme Barrados: C'est une bonne question. Je craignais que quelqu'un la pose. La dernière fois que j'étais ici, j'étais inquiète parce que je n'étais pas sûre que ce pourcentage était exact. J'ai chargé Statistique Canada de faire de nouvelles projections. Nous avons terminé tout ce travail et avons constaté que les chiffres étaient inexacts. Si les hypothèses concernant les taux actuels d'embauche sont inexacts, les projections le seront aussi.

Je suis satisfaite du taux actuel d'embauche. Je m'inquiète des autres chiffres. Par conséquent, pour vous répondre, je vous dirais que je ne sais pas vraiment.

Le sénateur Jaffer: Madame Barrados, la semaine dernière, vous n'étiez pas ici et, malheureusement, j'ai pris du travail à la maison. J'ai étudié très soigneusement vos rapports et tout le reste. J'aurais préféré ne pas avoir pris ce travail à la maison. Je ne cherche pas vous critiquer parce que cela ne concerne pas votre travail. Le problème est systémique et représente le travail que nous devons faire. D'après ce que je comprends, la fonction publique fédérale doit être plus représentative, et nous devons accélérer les progrès accomplis pour combler l'écart.

Cela fait des années que vous comparez devant le comité, que vous nous parlez de l'écart et que vous nous dites que vous ferez plus d'études. La fois suivante, c'est encore l'écart et vous nous assurez que vous allez encore l'étudier, et ainsi de suite. Quand finirons-nous d'étudier les choses et quand allons-nous commencer à faire le travail?

Mme Barrados: J'aurais bien voulu que vous emportiez aussi chez vous ces nouveaux chiffres.

Le sénateur Jaffer: Je ne les avais pas.

Mme Barrados: Non, j'attendais de venir au comité pour expliquer le problème.

Le sénateur Jaffer: Moi aussi, j'aurais bien voulu les avoir.

Mme Barrados: Je crois que nous avons fait des progrès, qui correspondent à de grands efforts. Nous avons persisté dans notre action visant à développer les bassins jusqu'à ce que nous puissions faire des nominations. L'écart est-il entièrement comblé? Je ne suis pas sûre de mes chiffres, mais je ne le pense pas. Je crois qu'il nous reste encore du travail à faire. Toutefois, je suis persuadée que la situation est meilleure que celle que je vous ai dépeinte auparavant.

Le sénateur Jaffer: Je ne vous tiendrai pas responsable des chiffres la prochaine fois que vous viendrez, mais quels sont ces chiffres? Quels sont les pourcentages actuels de minorités visibles dans le pays?

Mme Barrados: Le problème, c'est que nous parlons de deux chiffres différents. Il y a d'une part le nombre de membres de minorités visibles dans l'administration fédérale. Si je prenais un instantané de la fonction publique aujourd'hui, combien y en aurait-il? Je ne suis pas sûre de ce chiffre. Ce n'est pas une bonne réponse, mais il y a une incertitude à cause de la façon que nous avons de recueillir les données.

Le sénateur Jaffer: Je comprends.

Ms. Barrados: The other number is how many are coming into the public service. We know a lot are coming in. I can tell you about the ones coming in. For the ones coming in, that number is much better than in the past. I am much more optimistic because the rate at which we are bringing them in is almost double what I said before.

Senator Jaffer: What is the number?

Senator Nancy Ruth: They are all qualified?

Ms. Barrados: They are all qualified. The last time I was before this committee, I talked about 8.7 per cent as the rate at which they were coming in. Of all the hires, 8.7 per cent were visible minorities. In 2007-08, 17.3 per cent were visible minorities of those advertised processes. That improvement is significant, but it is an artifact of how we were measuring as well.

Senator Nancy Ruth: I was interested in your 30 qualified, visible-minority candidates for EX-1 level, and it is neat that you were hustling the deputies to hire them. Do we know who those 30 candidates are in terms of gender, disability, race or things like that?

Ms. Barrados: Yes, we do, but I do not have those numbers with me. We can send them to you. The commission ran that pool. We had many applicants. This time, we asked for bilingual people because in the last pool we ran, we did not place them all because people were not bilingual or not mobile. We asked for bilingual people and people who were mobile. We still had about 700 applications and we have 30 highly qualified people. I cannot tell you about gender, but we will come back and tell you.

Senator Nancy Ruth: How many applied?

Ms. Barrados: 700.

Senator Nancy Ruth: Out of that 700, you called 30?

Ms. Barrados: Yes, the bar is high. We expect them to be picked up quickly.

Senator Nancy Ruth: I remember you testified before the Standing Senate Committee on National Finance a year or two ago on the same question from Senator Andreychuk about visible minorities having one interview but not a second or third. This kind of discrimination was taking place. What changes have happened in the last two years, if any?

Ms. Barrados: I have looked more at some of this issue as well. We have been struggling to make the whole story fit. I think we are beginning to have the whole story.

Mme Barrados : Il y a ensuite le nombre de membres des minorités visibles qui sont actuellement engagés dans la fonction publique. Je peux vous parler des gens qui arrivent. Dans le cas des nouveaux arrivés, le nombre est nettement supérieur à ce qu'il était dans le passé. Je suis beaucoup plus optimiste parce que le taux d'embauche atteint maintenant presque le double de ce que je vous avais dit auparavant.

Le sénateur Jaffer : Quel est le nombre?

Le sénateur Nancy Ruth : Sont-ils tous qualifiés?

Mme Barrados : Ils sont tous qualifiés. La dernière fois que j'ai comparu devant le comité, j'ai dit qu'à l'embauche, le taux était de 8,7 p. 100. Autrement dit, parmi tous les fonctionnaires embauchés, 8,7 p. 100 étaient membres de minorités visibles. En 2007-2008, la proportion des minorités visibles était de 17,3 p. 100 dans les processus annoncés. C'est une hausse très sensible, mais elle est aussi attribuable à la façon de mesurer.

Le sénateur Nancy Ruth : Je m'intéresse à vos 30 candidats préqualifiés au niveau EX-1 membres de minorités visibles. Je suis contente que vous bousculiez les sous-ministres pour qu'ils embauchent vos candidats. Savez-vous comment ils se répartissent selon le sexe, le handicap, la race, et cetera.?

Mme Barrados : Oui, nous le savons, mais je n'ai pas les chiffres ici. Nous pouvons vous les transmettre plus tard. La commission s'est occupée du bassin. Nous avons eu beaucoup de candidats. Cette fois-ci, nous avons demandé des gens bilingues. En effet, la dernière fois, nous n'avions pas réussi à placer tous les candidats parce que certaines ne connaissaient pas les deux langues officielles ou n'étaient pas mobiles. Nous avons demandé des candidats bilingues et disposés à se déplacer. Nous avons quand même reçu 700 demandes parmi lesquelles nous avons retenu 30 personnes hautement qualifiées. Je ne peux pas vous dire combien il y avait d'hommes et de femmes, mais nous vous transmettrons ces renseignements.

Le sénateur Nancy Ruth : Combien de candidature avez-vous reçues?

Mme Barrados : Sept cents.

Le sénateur Nancy Ruth : Sur ces 700, vous en avez retenu 30?

Mme Barrados : Oui, les critères étaient stricts. Nous nous attendons à ce que ces gens soient recrutés rapidement.

Le sénateur Nancy Ruth : Je me souviens de votre comparution devant le Comité sénatorial permanent des finances nationales, il y a un an ou deux. Le sénateur Andreychuk vous avait posé la même question au sujet des membres des minorités visibles qui avaient une première entrevue, mais pas une seconde ou une troisième. Il y avait encore ce genre de discrimination. Quels changements ont été apportés ces deux dernières années?

Mme Barrados : J'ai également examiné de plus près quelques-unes de ces questions. Nous nous débattons alors pour dresser un vrai tableau d'ensemble. Je crois que nous commençons à avoir une vue globale de la situation.

Without a doubt, visible minorities apply much more. They are more interested in public service. They apply three times as often as non-visible minorities.

A lot of the work we did was on the applications. If I look at individuals, we now find, in this context, that there is some drop-off but not as much. It is really because they apply so many times, so they will not go to a number of the processes if they are in another process.

Senator Nancy Ruth: Who knows?

Ms. Barrados: We are persistent. I hope to have all this information together for my next annual report so I can say we turned it upside down several different ways and this is our story.

Senator Goldstein: Thank you, Ms. Barrados, for an excellent presentation, and to Mr. Lemaire and Ms. Green.

The raw percentage of visible minorities tells us only that there are X numbers within the civil service who are visible minorities. Those numbers do not tell us to what extent the visible minorities are proportionately represented all the way up the strata, including the executive level. It seems to me that the only way we can make any reasonable comparison or determine to what extent there is progress in hiring is if we have the statistics that tell us at what levels these people are being hired.

Since my mouth is open, I will ask a second question not related to the first. Of the 30 that you identified, and about which you wrote to department heads telling them that these people were executive-level, how many were hired?

Ms. Barrados: In answer to the first question about the levels at which people are being hired, by and large the public service tends to hire at the bottom. They hire at the more junior levels. People come into the public service and stay for their careers in the public service. There is not much hiring at middle and higher levels. There is some hiring, but the large numbers come in towards the bottom and stay for their career.

If we took that snapshot today, my number, which I have a big question mark around, is about 10 per cent. I understand your question to be, how they are distributed in the hierarchy.

Senator Goldstein: Yes.

Ms. Barrados: We can give you that detail as long as you understand that I have a question mark about that number; I think it is a low estimate. There is a problem with distribution, but we can send the committee that number.

Senator Goldstein: Is that not the problem that we must deal with, the distribution problem?

Il n'y a pas de doute que les membres des minorités visibles posent plus souvent leur candidature. Ils s'intéressent davantage à la fonction publique. En termes relatifs, ils présentent trois fois plus de demandes que les autres.

Nous avons beaucoup travaillé sur les demandes. On peut constater à cet égard un certain taux d'abandon, mais pas autant qu'avant. Le plus souvent, l'abandon est attribuable au nombre de demandes présentées. Les candidats engagés dans un processus peuvent alors ne pas donner suite à d'autres processus auxquels ils s'étaient portés candidats.

Le sénateur Nancy Ruth : Qui sait?

Mme Barrados : Nous persévérons. J'espère disposer de toute l'information à temps pour mon prochain rapport annuel, afin d'être en mesure de dire que nous avons eu de grandes réalisations dans plusieurs domaines.

Le sénateur Goldstein : Je vous remercie, madame Barrados, pour votre excellent exposé. Je remercie également M. Lemaire et Mme Green.

Le pourcentage brut de membres des minorités visibles nous dit seulement qu'il y en a un nombre X dans la fonction publique. Il ne nous dit pas dans quelle mesure les minorités visibles sont proportionnellement représentées à tous les niveaux jusqu'au sommet, dans le groupe de la direction. Il me semble que la seule façon de faire des comparaisons raisonnables ou de déterminer l'étendue des progrès réalisés en matière de recrutement consisterait à disposer de statistiques précisant à quel niveau ces gens sont engagés.

Comme j'ai la parole, je vais poser une seconde question sans lien avec la première. Sur les 30 personnes que vous avez retenues et au sujet desquels vous avez écrit aux administrateurs généraux de la fonction publique, combien ont été engagées?

Mme Barrados : En réponse à la première question concernant les niveaux auxquels les gens sont embauchés, je dois dire que, d'une façon générale, la fonction publique a tendance à engager au niveau d'entrée, c'est-à-dire aux niveaux subalternes. Les gens entrent dans la fonction publique et y font carrière. Il n'y a pas beaucoup de recrutement aux niveaux intermédiaires et supérieurs. Il y en a un peu, mais la plupart des fonctionnaires sont engagés au niveau d'entrée et font carrière dans la fonction publique.

Si je devais donner un pourcentage ponctuel aujourd'hui, le chiffre — au sujet duquel il y a un grand point d'interrogation — serait d'environ 10 p. 100. Je crois que vous avez demandé de quelle façon ils se répartissent dans la hiérarchie.

Le sénateur Goldstein : Oui.

Mme Barrados : Je peux vous donner ces détails tant que vous gardez à l'esprit que les chiffres sont incertains. Je crois qu'ils sont sous-estimés. Il y a un problème dans la répartition, mais nous pouvons transmettre les chiffres au comité.

Le sénateur Goldstein : Le problème de la répartition n'est-il pas celui que nous devons régler?

Ms. Barrados: I think it is an issue that the committee should look at. That is why we put that special effort into creating pools of people who were ready for executive positions and placing them in those positions.

With respect to your second question about how many have been hired out of the 30, I sent a letter out two weeks ago and 6 out of the 30 are already gone.

Senator Goldstein: Very nice.

Senator Jaffer: I want a clarification in relation to your discussion with Senator Goldstein.

When people are hired at the bottom in the Public Service Commission, normally they do not stay at the bottom; they rise. Can you explain that process? Is part of the issue that a lot of visible minorities are not promoted within the Public Service Commission? Is that the problem?

Ms. Barrados: That is a fair question, a question to look at. I can see that we are bringing visible minorities in. That is step one. However, of course they must rise throughout the hierarchy. They must be given opportunities to move.

The process in the government is one of competition. Jobs are posted, there is a competitive process, but there are even more unadvertised processes within the government than there are outside. There are many non-advertised processes as well, which a lot of public servants are not happy about. That is a good question, and I think it is a good area to examine.

Senator Martin: I am new to this committee, so if I am being redundant, I apologize.

In understanding that we clearly have two official languages, as a British Columbian and an anglophone, when we talk about bilingualism in British Columbia, although French is very much alive and there is a healthy francophone community, bilingualism can mean one speaks English and Mandarin, or English and Punjabi.

I am curious to know the statistics, province by province; how many British Columbians are able to secure successfully some of the higher level positions? How much does bilingualism, being able to speak both French and English, determine one's advancement? Obviously, bilingualism is a huge determinant, as you said.

In British Columbia, it is important to communicate with the Ministry of Education in ensuring that parents and students are aware of the importance of the second language. A few years back, seven heritage languages were taught in British Columbian schools. French is taught up to grade 7 or grade 8 in many districts, and then at grade 8 or grade 9, students have a choice of

Mme Barrados : Je crois que c'est une question que le comité devrait examiner. C'est la raison pour laquelle nous faisons tant d'efforts pour créer des bassins de personnes prêtes à assumer des fonctions de direction et pour trouver des postes à ces personnes.

Pour ce qui est de votre seconde question — le nombre de personnes embauchées parmi les 30 candidats —, j'ai envoyé la lettre il y a deux semaines et il y a déjà six des candidats qui sont nommés.

Le sénateur Goldstein : Excellent.

Le sénateur Jaffer : J'aimerais avoir une précision au sujet de votre réponse au sénateur Goldstein.

Quand des gens sont engagés au niveau d'entrée dans la fonction publique, ils ne restent ordinairement pas à ce niveau. Ils ont des promotions. Pouvez-vous expliquer le processus? Est-ce qu'une partie du problème est attribuable au fait que les membres des minorités visibles n'obtiennent pas de promotion dans la fonction publique? Est-ce là que se situe le problème?

Mme Barrados : C'est une bonne question, qu'il vaut la peine d'examiner. Je peux constater que des membres des minorités visibles sont engagés. C'est la première étape. Bien sûr, ils doivent monter dans la hiérarchie. Ils doivent avoir des occasions de promotion.

Dans la fonction publique, cela se fait par voie de concours. Les emplois sont annoncés et font l'objet d'un processus concurrentiel, mais il y a encore plus de processus non annoncés à l'intérieur de la fonction publique qu'à l'extérieur. De nombreux processus ne sont pas annoncés, ce qui mécontente beaucoup de fonctionnaires. C'est une bonne question. Il y a effectivement lieu d'examiner ce domaine.

Le sénateur Martin : Étant nouvelle au comité, je vais peut-être poser des questions évidentes. Je m'en excuse d'avance.

Je comprends parfaitement que nous avons deux langues officielles. Toutefois, étant anglophone et venant de la Colombie-Britannique, quand j'entends parler de bilinguisme, même si le français est très dynamique et s'il y a une bonne communauté francophone dans la province, je pense surtout aux gens qui parlent l'anglais et le mandarin ou encore l'anglais et le pendjabi.

Je suis curieuse de connaître les statistiques par province. Par exemple, combien de candidats de la Colombie-Britannique arrivent à décrocher des postes de niveau supérieur? Dans quelle mesure le bilinguisme, c'est-à-dire la connaissance de l'anglais et du français, détermine l'avancement? De toute évidence, le bilinguisme est un déterminant de première importance, comme vous l'avez dit.

En Colombie-Britannique, il est important de communiquer avec le ministère de l'Éducation pour veiller à ce que les parents et les élèves soient conscients de l'importance de la seconde langue. Il y a quelques années, sept langues d'origine étaient enseignées dans les écoles de la province. Dans de nombreux districts, les enfants apprennent le français jusqu'en 7^e ou en 8^e année, après

electives. There are many: German, Spanish, French, Italian and Korean. I am curious to know how many British Columbians are in those positions.

Ms. Barrados: Maybe my colleagues can tell me if I can provide the answer to how many British Columbians are in those positions. That information is a bit of a problem because people tend to move. Are you a British Columbian, or are Senator Andreychuk and I the only Saskatchewanians?

We have a series of statutes that define how we expect the public service to operate, and we have a requirement for official languages. It is a statutory requirement, which states that we provide service to the public in their language of choice between the two official languages or that we are able to supervise staff in either one of the official languages.

We, at the Public Service Commission, ensure when giving directions and setting policy requirements that official language requirements are one of the merit elements. In other words, language is one of the requirements of the merit test.

Language requirement is set by the level and type of job. For entry level positions, the requirements are not that high. Many opportunities for entry level positions do not require French. There is a tremendous opportunity in the public service to learn French when they are in the public service. There is no doubt that for the senior jobs, if they supervise staff or provide service in a bilingual area, if they want a senior position in the public service, they require the ability to use both official languages.

I agree with you that it may not be a message that we provide strongly enough to students across the country. You might want to have a conversation with the Commissioner of Official Languages because he is passionate about that subject.

Senator Martin: The reason I pointed out this situation is, if we look at visible minorities in a province like British Columbia, which is far away and close to the Pacific Rim, which is a focus, to increase the involvement of visible minorities in the public sector, this would be one way to educate and to encourage people to plan long term about the importance of bilingualism. That job is not only for government, such as in your position, but for many of the community groups and the Ministry of Education as well.

Senator Brazeau: Ms. Barrados, thank you for your presentation and for coming at this fine time of day.

I commend you for the work you are doing. In terms of anecdotal evidence that I have received, and which has been relayed to me, individuals and minority groups, including Aboriginal Peoples, are much more capable of accessing jobs within the public service. For those currently holding executive

quoi ils peuvent faire un choix parmi différentes langues : allemand, espagnol, français, italien ou coréen. Je suis donc curieuse de savoir combien de candidats de la Colombie-Britannique accèdent à des postes supérieurs.

Mme Barrados : Mes collègues peuvent peut-être me dire si je peux donner une réponse à cette question. Nous avons des difficultés avec les données de ce genre parce que les gens ont tendance à se déplacer. Êtes-vous vraiment de la Colombie-Britannique? Est-ce que le sénateur Andreychuk et moi sommes vraiment de la Saskatchewan?

Nous avons des lois qui définissent la façon dont la fonction publique doit fonctionner. Nous avons des exigences relatives aux langues officielles. Ce sont des exigences législatives obligatoires, qui nous imposent de servir le public dans la langue officielle de son choix ou de superviser le personnel dans l'une ou l'autre des deux langues officielles.

À la Commission de la fonction publique, nous veillons, lorsque nous donnons des directives et définissons les exigences de la politique, à ce que les éléments d'évaluation au mérite comprennent les exigences linguistiques. Autrement dit, la langue doit faire partie du test d'évaluation du mérite.

Les exigences linguistiques dépendent du niveau et du type de l'emploi. Les postes d'entrée non pas des exigences très élevées. Beaucoup des occasions d'emploi au niveau d'entrée n'exigent pas la connaissance du français. Une fois dans la fonction publique, les employés ont d'innombrables occasions d'apprendre le français. Il n'y a pas de doute qu'aux niveaux supérieurs, s'il faut superviser du personnel ou offrir des services dans des secteurs bilingues, les employés ont intérêt, s'ils veulent avancer dans la fonction publique, à avoir la capacité d'utiliser les deux langues officielles.

Je conviens avec vous que ce n'est pas une chose sur laquelle nous insistons suffisamment dans toutes les écoles du pays. Vous voudrez peut-être en parler au commissaire aux langues officielles, qui est très passionné quand il aborde ce sujet.

Le sénateur Martin : Si j'ai soulevé cette question, c'est parce que je crois que, dans le cas des minorités visibles d'une province comme la Colombie-Britannique, qui est loin du centre et qui borde le Pacifique, si nous voulons que ces minorités soient mieux représentées dans le secteur public, il y aurait lieu de sensibiliser les gens à l'importance du bilinguisme et à les encourager à planifier à long terme à cet égard. Ce travail ne relève pas seulement du gouvernement fédéral et de personnes occupant des postes comme le vôtre. Il incombe aussi aux nombreux groupes communautaires ainsi qu'au ministère de l'Éducation.

Le sénateur Brazeau : Madame Barrados, je vous remercie de votre exposé et de votre présence au comité à ce moment de la journée.

Je vous félicite du travail que vous faites. D'après des renseignements anecdotiques qui m'ont été transmis, j'ai l'impression que différents groupes minoritaires, y compris les Autochtones, ont davantage la possibilité d'accéder à des emplois de la fonction publique. Pour ceux qui occupent déjà des postes de

positions, the door has swung open in terms of opportunity and access. However, there is still work to do, as you correctly mentioned a while ago.

I have an issue with one of the current practices. When an Aboriginal person applies to the public service, they are asked to self-identify as an Aboriginal person. I have seen situations personally where clearly non-Aboriginal Peoples have self-identified on an application and have been successful in gaining employment. Sure, that boosts the Aboriginal numbers in the public service, but there are situations — and I know they are not excessive, but still they happen — where non-Aboriginal Peoples self-identify and hold jobs that Aboriginal Peoples themselves should hold.

Is the Public Service Commission looking into this issue, or has it looked into this issue and, at any point, will there be a more rigorous test to determine with certainty if an applicant is Aboriginal or not?

Ms. Barrados: For the other members of the committee, in the case of Aboriginal hiring, there are two issues. One is employment equity and workforce availability where, overall, the numbers look reasonable. Also, the Department of Indian and Northern Affairs has made a commitment to have 50 per cent of their hiring from Aboriginal people as part of a human rights settlement. There is real pressure to try to increase the numbers of Aboriginal people in the public service.

The comment you made about having some kind of certainty that those who self-declare are who they claim to be is something that has been raised with me a number of times. That certainty becomes difficult where there is no clear way to identify status. If they are a status First Nations Aboriginal, it is clear; they have a card and a number. However, there are a lot of other instances where it is not clear, particularly for Métis people.

We have had discussions and consultations as to what else we can do to raise the bar in this hiring. The direction in which we are going is for some form of affirmation by the individual who claims a particular type of status, and for more clarity for the basis of that status claim.

We have had a fair bit of discussion within the public service with a number of Aboriginal groups. We are now preparing a proposal, and we will take that proposal around for more discussion to see if we can build some kind of consensus without creating a huge bureaucracy.

If we make it too difficult, we run into the problem of not hiring people in the jobs at a time when people need to be in those jobs. That is the process we are in. I would be happy to talk to you about where we are and what our thinking is on this issue.

direction, la porte semble grande ouverte sur le plan des possibilités et de l'accès. Toutefois, comme vous l'avez mentionné à juste titre, il reste encore du travail à faire.

Il y a une de vos pratiques actuelles qui me dérange. Lorsqu'un Autochtone pose sa candidature à la fonction publique, on lui demande de s'auto-identifier comme Autochtone. J'ai été personnellement témoin de situations dans lesquelles des personnes qui ne faisaient clairement pas partie du groupe des Autochtones se sont identifiées comme telles dans leur demande et ont réussi ainsi à obtenir un emploi. Bien sûr, cela augmente le nombre officiel d'Autochtones fonctionnaires, mais je sais qu'il y a des non-Autochtones — ils ne sont pas très nombreux, mais ils sont là — qui se disent autochtones et qui décrochent ainsi des emplois qui devraient appartenir à des Autochtones.

La Commission de la fonction publique s'occupe-t-elle de cette question? A-t-elle examiné la situation et compte-t-elle, à un moment donné, user d'un critère plus rigoureux pour déterminer l'appartenance d'un candidat au groupe des Autochtones?

Mme Barrados : Je voudrais dire, pour la gouverne des autres membres du comité, qu'il y a deux questions à examiner pour ce qui est de l'embauche d'Autochtones. Il y a d'abord l'équité en emploi et la disponibilité sur le marché du travail dont les chiffres paraissent raisonnables dans l'ensemble. De plus, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien s'est engagé, dans le cadre du règlement d'une affaire de droits de la personne, à réserver 50 p. 100 de son embauche à des Autochtones. Par conséquent, des pressions réelles s'exercent en vue d'augmenter le nombre d'Autochtones dans la fonction publique.

Vous dites qu'il faudrait vérifier d'une façon ou d'une autre que ceux qui s'auto-identifient le font à juste titre. C'est une question dont on m'a parlé à plusieurs reprises. Avoir une certitude peut être difficile quand il n'y a pas un moyen évident de vérifier le statut. Dans le cas des Autochtones inscrits des Premières nations, le statut est clair. Ils ont une carte et un numéro. Toutefois, il y a beaucoup d'autres cas nettement moins évidents, surtout en ce qui concerne les Métis.

Nous avons eu des discussions et des consultations au sujet des autres mesures à prendre pour appliquer un critère plus rigoureux à l'embauche. Nous nous orientons vers une forme d'affirmation de la part de la personne qui revendique un statut particulier et une définition plus claire des critères de revendication du statut autochtone.

Nous avons eu des discussions au sein de la fonction publique et avec un certain nombre de groupes autochtones. Nous sommes en train d'élaborer un projet, que nous avons l'intention de faire circuler pour susciter plus de discussions et essayer d'aboutir à un consensus sans établir une énorme bureaucratie.

Si nous resserrons trop les critères, nous risquons de ne pas engager des gens à un moment où ils ont vraiment besoin de trouver du travail. Voilà la situation dans laquelle nous nous trouvons. Je serais heureuse de vous donner plus de précisions sur ce qui a été accompli et sur notre orientation actuelle à ce propos.

Senator Brazeau: I am glad to know that you are at least discussing it. I do not think the issue is a major one, but I know it is happening. I have seen first hand, where individuals who are good friends of mine are clearly not Aboriginal and were successful into the self-identification process. The fact that the situation occurs has discouraged a lot of Aboriginal peoples from even attempting to apply. However, I am glad that steps are being taken to deal with this issue.

Senator Poy: Ms. Barrados, I think many of us around this table were as disappointed as you were with your old number of 8.7 per cent. What was the reason that you decided that those numbers were incorrect, and that there are new ways of arriving at the new percentages? Does the reason have anything to do with voluntary self-identification?

Ms. Barrados: The reason we started looking at other ways to measure the number is that, as the Clerk of the Privy Council tried to increase the number of new hires, and as I continually preached about this opportunity to have a more representative public service and to bring new people in since we had a lot of turnover renewal, there was this question of how we were doing with these new recruits. To arrive at a number quickly, we went the system of applications.

I have been talking for years about streamlining and automating the application system. We have been looking for resources and I have been receiving them. We have been making progress.

In 2005, when the new legislation came into force, we implemented the new system and the new requirements. From that point on, I had the ability to look at the applications and match them with appointments. Since that time, we now have a better data source, which is what people fill in on their application.

You raise a second issue, which is an issue this committee may want to pursue. It is the whole business of voluntary self-identification and a voluntary declaration on the application form.

We have been running on a system of voluntary self-identification. The numbers I have looked at vary by department on how rigorously people self-identify. I have been comparing the number from the automated system and the numbers in the departments.

Some departments are close. The voluntary self-identification number and the automated number are close. In other departments, there is a big gap. This variation tells me that some departments are more systematic about self-identification than others.

I have this problem of how the information is collected. There are other arguments that try to make a difference between the process of voluntary self-identification process and the process of self declaration on the application. My lawyers say both processes are voluntary and I need not make that distinction.

Le sénateur Brazeau : Je suis heureux d'apprendre que la question fait au moins l'objet de discussions. Je ne crois pas qu'il s'agisse d'un problème majeur, mais ces choses arrivent. J'en ai moi-même été témoin. J'ai de bons amis qui ne sont clairement pas autochtones qui ont réussi à se faire passer pour tels grâce au processus d'auto-identification. Le fait que cela se produise a dissuadé beaucoup d'Autochtones de poser leur candidature. Quoi qu'il en soit, je suis heureux que des mesures soient prises à ce sujet.

Le sénateur Poy : Madame Barrados, je crois que beaucoup d'entre nous, autour de cette table, étaient aussi déçus que vous de votre ancien chiffre de 8,7 p. 100. Qu'est-ce qui vous a amenée à douter de ce chiffre et à envisager de nouveaux moyens de calculer les pourcentages? La raison a-t-elle quelque chose à voir avec l'auto-identification?

Mme Barrados : La raison pour laquelle nous avons commencé à chercher d'autres moyens de mesurer ce pourcentage, c'est que comme le greffier du Conseil privé essayait d'augmenter le nombre des nouvelles recrues et que je parlais, de mon côté, de l'occasion que nous avions de rendre la fonction publique plus représentative et d'engager de nouvelles personnes à cause de l'important roulement que nous avions, nous avons voulu déterminer les résultats obtenus dans le cas des nouvelles recrues. Pour obtenir des chiffres rapidement, nous avons consulté le système des demandes d'emploi.

Je parlais depuis des années de l'opportunité de rationaliser et d'automatiser ce système. Nous étions à la recherche de ressources, et voilà que je pouvais en disposer. Nous avons donc pu faire des progrès.

En 2005, à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, nous avons mis en œuvre le nouveau système et les nouvelles exigences. À partir de là, j'avais la possibilité d'examiner les demandes et de faire le lien avec les nominations. Depuis, nous avons une meilleure source de données : les renseignements inscrits par les gens sur leur demande d'emploi.

Vous avez soulevé une autre question que le comité voudra peut-être examiner. C'est tout le domaine de l'auto-identification et de la déclaration volontaire sur la demande d'emploi.

Notre système se base depuis un certain temps sur l'auto-identification facultative. Les nombres que j'ai examinés varient par ministère, selon la rigueur avec laquelle les gens s'auto-identifient. J'ai fait la comparaison entre les chiffres du système automatisé et ceux des ministères.

Pour certains d'entre eux, les chiffres de l'auto-identification facultative et du système automatisé sont proches. Pour d'autres, l'écart est important. Ces variations m'indiquent que certains ministères sont plus systématiques que d'autres en matière d'auto-identification.

Il y a un problème concernant la façon dont les données sont recueillies. Selon certains, il faut faire une distinction entre l'auto-identification facultative et la déclaration volontaire faite sur la demande d'emploi. Les avocats me disent que les deux façons sont facultatives et que je n'ai pas à faire de distinction.

Other organizations like the Canadian Human Rights Commission are committed to the voluntary self-identification process by survey because everybody under their remit is doing it that way. There is an issue about the way these two numbers are collected.

Senator Poy: This question is a follow up to Senator Martin's problem with languages. I know we have two official languages, which are important for anyone coming into the public service. Have you ever had requirements in departments such as Department of Foreign Affairs and International Trade for other languages? If so, that means people must be fluent in at least a minimum of three, four or five languages to enter these departments and move up.

I have read a lot, particularly about our Department of Foreign Affairs and International Trade in dealing with China — that few people in the department know Chinese. I am sure that situation happens in many other foreign countries. What are your language requirements in cases like that?

Ms. Barrados: As I understand the hiring practices at the Department of Foreign Affairs, the department has the same requirements for official languages — French and English. The merit criteria are what they must have, but under "asset," the department requires other languages. They use those criteria as part of their screening in the people they hire.

I had the good fortune to be in China recently, and the acting ambassador was fluent in Chinese and Mandarin.

Senator Poy: What about the ambassador?

Ms. Barrados: He was the acting ambassador. He was fluent in Mandarin and so were his two people the next level down. They were fluent enough to make presentations and have discussions.

Senator Poy: I personally have read a lot of complaints about the lack of knowledge and language is only in one aspect.

Going back to self-identification, I know it is difficult because a lot of people refuse to give that information. They say there is no such thing as a natural Canadian; everyone comes from somewhere. All of us come from somewhere and yet, many people refuse to identify. I wanted to make that comment.

Ms. Barrados: I have had those discussions and sometimes I become a little frustrated by this issue. I have an obligation in the Public Service Commission to identify barriers and work to remove those barriers. If I cannot measure the rate or identify the barrier, I have a hard time removing it.

I encourage people to identify unless they think there is no problem. However, I have difficulty with someone telling me there is a big problem but then not doing the identification.

D'autres organismes, comme la Commission canadienne des droits de la personne, tiennent beaucoup au processus d'auto-identification facultative par enquête parce que tous ceux qui relèvent d'eux le font de cette façon. Il y a donc un problème lié à la méthode de collecte des données.

Le sénateur Poy : Cette question fait suite à celle du sénateur Martin concernant les langues. Je sais que nous avons deux langues officielles, qui sont importantes pour quiconque entre dans la fonction publique. Vous arrive-t-il d'exiger d'autres langues dans des ministères comme les Affaires étrangères et le Commerce international? Si c'est le cas, les gens auraient à connaître au moins trois langues, sinon quatre ou cinq, pour entrer dans ces ministères et y avoir de l'avancement.

J'ai lu beaucoup de documentation, surtout au sujet du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et de ses activités en Chine, d'après laquelle peu des employés du ministère connaissent le mandarin. Je sais que beaucoup d'autres pays ont le même problème. Quelles sont vos exigences linguistiques dans des cas de ce genre?

Mme Barrados : À ma connaissance, le ministère des Affaires étrangères a les mêmes exigences en ce qui concerne les langues officielles, c'est-à-dire le français et l'anglais. Celles-ci sont comprises dans les critères de mérite, qui sont obligatoires. Le ministère peut cependant préciser que la connaissance d'autres langues constitue un « atout ». Il peut se servir de ces critères au stade de la présélection des candidats.

Ayant eu l'occasion d'aller en Chine récemment, j'ai pu constater que l'ambassadeur intérimaire parle couramment le chinois et le mandarin.

Le sénateur Poy : Et qu'en est-il de l'ambassadeur?

Mme Barrados : J'ai eu affaire à l'ambassadeur intérimaire. Il parlait couramment le mandarin, de même que ses deux collaborateurs. Ils avaient une connaissance suffisante de la langue pour présenter des exposés et tenir des discussions.

Le sénateur Poy : J'ai personnellement connaissance de beaucoup de plaintes concernant le manque de connaissances. La langue n'est qu'un seul aspect.

Pour revenir à l'auto-identification, je sais que c'est difficile parce que beaucoup de gens ne veulent pas donner cette information. Ils disent qu'il n'y a rien de tel qu'un Canadien de souche et que tout le monde vient de quelque part. Nous avons tous une origine ailleurs, mais beaucoup de gens refusent de la déclarer. Je tenais à le dire.

Mme Barrados : J'ai déjà eu des discussions de ce genre, qui me laissent une certaine frustration. J'ai l'obligation, à la Commission de la fonction publique, de déterminer les obstacles et de travailler à leur élimination. Si je ne peux pas mesurer le pourcentage, si je ne peux pas déterminer la nature de l'obstacle, il m'est très difficile de l'éliminer.

J'encourage les gens à s'identifier à moins qu'ils ne pensent pas qu'il y a un problème de représentation. J'ai de la difficulté à écouter quelqu'un qui me dit qu'il y a un grand problème, mais qui refuse de s'identifier.

The Chair: We advocate diversity and we have human rights laws, et cetera, to protect against certain types of discrimination, but not all types. Is it fair to say, against that backdrop, that the more we integrate people by saying that there are varieties of Canadians and differences of behaviour, culture, religion, et cetera, the more comfortable people will be at identifying themselves? That is one factor.

The other is, if we take into account that not all people self-identify, let us take the figures you are comfortable with — your 27 prequalified candidates — then, is it fair to say that we probably have more candidates that do not want to self-identify. The bottom line is 27, but we could have a few more in that group who may qualify under your terms as visible minorities but they chose not to qualify themselves in the public service that way. Can we take this number as a bottom line at least?

Ms. Barrados: I think I agree that the self-identification number is a bottom line. The application process is where I have higher numbers because people are more encouraged to apply. The system is automated and it takes candidates to each question. It is not a form they receive for which they may be required to perform extra work.

Therefore, I agree: The self-identification number is our bottom line. I am trying to obtain a more accurate number because I want to know what we should do to take corrective measures and action.

For me, one important thing in all of this issue is that we, as a society, continue to pride ourselves on our diversity and that individuals who come from diverse backgrounds continue to be proud of their background; that there is pride and comfort in who they are and what they can contribute to Canadian society.

The Chair: Perhaps I will make this comment for Senator Poy, or maybe I make it because of the lateness of the hour. At one point in Department of Foreign Affairs and International Trade, I know that if people came from certain countries where we had certain difficulties, the department did not want to place people because they may have been susceptible to influences on relatives living there, et cetera. We have gone a long way to say that, if they come from some of those countries, they are an asset within DFAIT. However, it took an understanding and a lot of multiculturalism within Canada to arrive at that point.

That is why I was making a point about diversity. Now we reach out and say that, if you are of a Chinese background, you understand the culture and have the language — but not always if you are Canadian — these qualities are now assets as opposed to impediments.

La présidente : Nous nous vantons de notre diversité et avons mis en œuvre des lois sur les droits de la personne, et cetera. afin de protéger les gens contre certains types de discrimination, mais pas tous. Est-il raisonnable de dire, dans ce contexte, que plus nous intégrons les gens en insistant sur le fait qu'il y a des Canadiens de différentes origines et que nous avons des différences de comportement, de culture, de religion et autres, moins les gens hésiteront à s'identifier? C'est un facteur.

Par ailleurs, si nous tenons compte du fait que les gens ne s'auto-identifient pas tous — prenons les chiffres auxquels vous pouvez vous fier, par exemple vos 27 candidats préqualifiés —, n'est-il pas raisonnable de dire que nous avons probablement plus de candidats parce que certains ne déclarent pas leur appartenance à une minorité visible? Notre minimum, c'est 27. Nous pourrions en avoir quelques autres du même groupe qui pourraient s'inscrire dans la catégorie des minorités visibles, mais qui préfèrent se qualifier en fonction des critères généraux de la fonction publique. Pouvons-nous au moins considérer que ce chiffre représente un minimum?

Mme Barrados : Je crois pouvoir convenir que le nombre des personnes qui s'auto-identifient constitue un minimum. J'ai des nombres supérieurs parce qu'on encourage les gens à présenter une demande. Le système étant automatisé, toutes les questions sont posées successivement aux candidats. Il ne s'agit pas d'un formulaire sur lequel il faut travailler.

Par conséquent, je suis d'accord. Le nombre des personnes qui s'auto-identifient constitue un minimum. J'essaie d'en arriver à un chiffre plus exact car j'en ai besoin pour déterminer les mesures correctives à prendre.

Pour moi, l'important, c'est que notre société continue à s'enorgueillir de sa diversité, que les Canadiens de différentes origines continuent à être fiers de leur culture et que chacun se sente suffisamment à l'aise dans sa peau pour penser à sa contribution à la société canadienne.

La présidente : Je vais peut-être formuler une observation à l'intention du sénateur Poy. C'est peut-être aussi à cause de l'heure tardive. À un moment donné, je sais que le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international avait tendance à éviter d'envoyer dans les pays avec lesquels nous avons certaines difficultés des employés originaires de ces pays. Le ministère craignait que ces employés puissent céder à des pressions exercées par des membres de leur famille vivant encore là, et ainsi de suite. Nous avons depuis longtemps dépassé cette étape. S'il y a des employés originaires de ces pays, le ministère les considère comme un atout. Toutefois, il a fallu de la compréhension et beaucoup de multiculturalisme au Canada pour en arriver à ce point.

Voilà pourquoi je voulais parler de diversité. Aujourd'hui, nous pouvons dire aux gens : Si vous êtes d'origine chinoise, vous comprenez la culture et connaissez la langue — pas toujours d'ailleurs si la personne en cause est au Canada depuis un certain temps — et vos qualités constituent un atout plutôt qu'un obstacle.

I hope that the Public Service Commission of Canada is also taking every opportunity to point out that being bilingual or having multicultural background are all assets that we should all strive for, rather than looking at them as impediments. We share that job with the Public Service Commission of Canada.

Ms. Barrados: The way we operate now under the new legislative frame, the employer sets the requirements. It is up to the Department of Foreign Affairs to say, we are looking for these things. We will make sure the information goes out to the public and, if the department wants us to help them recruit these people, we will do that as well.

[Translation]

Senator Pépin: When we talk about barriers to reaching our goals, there are different stages to go through in order for minorities to access high-level jobs. Is it possible that managers are the main barrier to reaching employment equity targets in the public service? Don't you think it would be reasonable to include employment equity in the criteria for the annual performance evaluations of managers? If a manager does not meet his or her objectives, you should be able to make him or her understand that he or she did not reach the expected level of performance. What would be the best way to apply this in the case of managers?

Ms. Barrados: We have different applications and approaches. First, we need much more information, and I think we now have it. We are now required to better plan our human resources. The Clerk of the Privy Council requires each department to have a human resource plan including representation rates.

We also have the Management Accountability Framework, or MAF, where representation rates are one of the indicators for deputy ministers. If this factor is considered for deputy ministers, it is certainly reflected at other departmental levels.

At the Public Service Commission of Canada, we are producing an annual report on the steps departments, deputy heads and other managers have taken to improve their representation rates. Moreover, the process the Clerk of the Privy Council is using has an impact on incentive pay.

Senator Pépin: Definitely. Thus if they meet their targets, they can have a bonus?

Ms. Barrados: This is one of many elements that are taken into account.

Senator Pépin: This will increase motivation. All right.

Donald Lemaire, Senior Vice-President, Policy Branch, Public Service Commission of Canada: Also, under the Employment Equity Act, each department must have an employment equity plan if there are gaps. We receive data on occupational groups and labour market availability by type of occupation or class of

J'espère que la Commission de la fonction publique saisit toutes les occasions possibles pour souligner que le fait d'être bilingue ou d'être originaire d'une autre culture est un atout que nous devrions nous efforcer tous d'acquérir, et non un obstacle. Nous partageons ce travail avec la commission.

Mme Barrados : Dans le nouveau cadre législatif, c'est le ministère employeur qui définit les exigences. Il appartient au ministère des Affaires étrangères de préciser les qualités qu'il recherche. Nous nous assurons que l'information est transmise au public. De plus, nous pouvons aider le ministère à recruter ces gens s'il nous demande de le faire.

[Français]

Le sénateur Pépin : Lorsqu'on parle de barrières pour atteindre nos objectifs, on dit qu'il y a différents niveaux afin que les minorités occupent des postes de haut niveau. Est-il possible que les gestionnaires soient considérés comme les obstacles dans l'atteinte de l'objectif de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique? Ne croyez-vous pas qu'il serait raisonnable d'ajouter l'équité en matière d'emploi aux critères à respecter lors de l'évaluation annuelle d'un gestionnaire? Si le gestionnaire n'a pas atteint son objectif, vous pourriez avoir certains moyens de lui faire comprendre qu'il n'a pas atteint son objectif. Quelle serait la meilleure façon d'appliquer ce critère chez les gestionnaires?

Mme Barrados : Nous avons des applications et des approches diverses. Tout d'abord, on doit avoir beaucoup plus d'informations, et je crois que nous l'avons fait. Maintenant, nous avons une obligation de faire une meilleure planification des ressources humaines. Le greffier exige que chaque ministère ait son plan de ressources humaines et c'est la représentativité dans les ministères.

Aussi, nous avons un cadre de responsabilisation. En anglais, on parle de MAF, « Management Accountability Framework », où un des indicateurs est la représentativité dans les ministères pour les sous-ministres. Si on a un élément comme tel pour les sous-ministres, on peut être certains que cela se reflète dans les autres niveaux au sein des ministères.

À la Commission de la fonction publique du Canada, nous sommes aussi en train de faire un rapport annuel des étapes, des ministères, des sous-ministres, ce que les autres gestionnaires ont pris pour améliorer leur représentativité dans leur ministère et le processus que le greffier utilise a un impact sur les primes.

Le sénateur Pépin : Définitivement. Alors s'ils respectent, ils peuvent avoir la prime?

Mme Barrados : C'est un des éléments et il y a beaucoup d'autres éléments.

Le sénateur Pépin : C'est pour les motiver à le faire. D'accord.

Donald Lemaire, premier vice-président, Direction générale des politiques, Commission de la fonction publique du Canada : Aussi, en vertu de la Loi sur l'équité en emploi, chaque ministère doit avoir un plan en matière d'équité en emploi lorsqu'il y a des écarts. On reçoit par différents groupes professionnels si selon la

employment. If there are gaps, the department concerned must produce a plan identifying how they intend to reduce those differences.

A plan must be submitted and if there are no gaps, it is all right. However, if there are gaps, the department must submit a plan explaining how they intend to reduce them.

Senator Pépin: Yes, there are definitely gaps considering you told us that you have already improved the situation.

Mr. Lemaire: For instance, in the case of the Public Service Commission of Canada, there are occupational groups with absolutely no gaps. Globally, the rates are good. However, in more specialized groups, like information management, information technology or finance, some employment equity groups are underrepresented. We consider each case and try to find ways to reduce the gaps. So, on the whole, things look pretty good but, at the subgroup level, there are cases where we have to intervene and ask managers about their intention to fill the positions. Then we consider the recruitment and staffing strategy. We do not expect things to be done overnight but we do follow up these cases.

Ms. Barrados: And this applies to all four employment equity groups.

[English]

Senator Jaffer: Last week, I met with a number of visible minorities in my province who work for the government. One of the findings is anecdotal: People said they did not want to self-identify because it would hurt their promotion chances because it would be seen as trying to obtain the job because they were a minority. The people I spoke to are reluctant to use their minority status. I share with you what I heard from a few people.

The other thing I point out is that French is not readily available in B.C. I am having a senior moment and I forget the name of the legislation but, when there was legislation last year, I think, regarding needing a certain level of French, many visible minorities told me that they will never be able to compete for national jobs because they cannot obtain French training. I understand — and I am sure you understand, Ms. Barrados — that, if they were in Ottawa, they could receive the nine months of French training fairly easily. If that is untrue, I stand to be corrected. However, I have spoken to numerous people in B.C. and they feel it is virtually impossible to have the French training. It is not at the same level, so it is a real barrier for visible minorities.

disponibilité sur le marché du travail et le type de profession ou de catégorie d'emploi, s'il y a un écart, le ministère doit avoir un plan pour identifier comment il a l'intention de réduire cet écart.

Il faut soumettre un plan et s'il n'y a pas d'écart ça va, mais s'il y a un écart, le ministère doit soumettre un plan pour identifier comment il entend réduire cet écart.

Le sénateur Pépin : Oui, il y a sûrement des écarts étant donné que vous nous avez dit que vous avez déjà amélioré la situation.

M. Lemaire : Si je peux prendre l'exemple de la Commission de la fonction publique du Canada, il y a des catégories où nous n'avons aucun problème d'écart. Si on prend l'ensemble, nous avons un bon rapport. Mais dans les catégories plus spécialisées comme la gestion de l'information, les technologies de l'information ou dans le domaine des finances, nous avons une sous-représentativité dans certains groupes en équité en emploi. On examine et on se demande comment combler l'écart dans ces sous-unités. Sur le plan global, ça va assez bien, mais c'est lorsqu'on regarde dans les sous-ensembles, c'est là qu'on doit intervenir et qu'on questionne le gestionnaire quant à son intention de combler les postes. On regarde alors la stratégie de recrutement et de dotation. On ne s'attend pas à ce que ce soit fait du jour au lendemain, mais il y a un suivi.

Mme Barrados : Et nous le faisons pour les quatre groupes.

[Traduction]

Le sénateur Jaffer : La semaine dernière, je me suis entretenue avec des membres de minorités visibles de la province qui travaillent pour le gouvernement. Mon observation est de nature anecdotique. Ces gens m'ont dit qu'ils ne voulaient pas s'auto-identifier parce qu'ils craignaient que cela nuise à leur avancement. Ils disent que les autres pourraient considérer qu'ils ne le font que pour avancer plus vite sous prétexte d'appartenir à un groupe minoritaire. Les gens à qui j'ai parlé hésitaient à user de leur statut minoritaire. Je ne fais que vous répéter ce que j'ai entendu.

L'autre point, c'est qu'il n'est pas très facile d'apprendre le français en Colombie-Britannique. L'année dernière, une loi a été adoptée — j'ai oublié le titre, je suppose que c'est l'âge — qui exigeait un certain niveau de français. Beaucoup de membres de minorités visibles m'avaient alors dit qu'ils ne seraient jamais capables de postuler des emplois à l'échelle nationale parce qu'ils n'avaient pas la possibilité de suivre des cours de formation linguistique. J'ai l'impression — je crois que vous en conviendrez, madame Barrados — que si ces gens avaient été à Ottawa, ils obtiendraient assez facilement neuf mois de formation linguistique en français. Si je me trompe, je vous prie de me le dire. Toutefois, j'ai parlé à beaucoup de gens en Colombie-Britannique qui m'affirment qu'il est pratiquement impossible de suivre des cours de français. Le niveau n'est pas le même, ce qui constitue un obstacle très réel pour les membres des minorités visibles.

As we know, if they compete and they do not have the French capability, they will not win the job. If there is one change to push for, it is to ensure French is offered to people right across the country.

I have many, many questions but I also see the time and my colleagues' faces. I would like your permission and that of the chair to table the questions and give the witnesses a copy. The questions are more technical and, at your leisure, please provide answers to them.

The Chair: We can table the questions with the clerk and then have them translated and sent out.

As you know, we sit at a difficult time, going late into the evening. I think we have exhausted the questions.

Senator Goldstein: May I have a last question?

The Chair: Yes, with the indulgence of all your colleagues.

Senator Goldstein: Everyone is hungry and has travelled today.

I will ask you a loaded question. Have you considered the possibility of quotas?

Ms. Barrados: The question is an interesting one. The approach we take now is to set a target or benchmark. We arrive at that number by establishing the workforce availability number. That provides the proportion in the workforce and the number we strive for. At various other times, there has been an effort to say that to reach the current rate, we need to hire one in five or however they may choose to calculate it. That has been working for us. We need to improve our numbers and push the plans. We seem to be making progress.

If we were not making progress, then I would say we have to start looking at alternate means. If we keep on this track and this committee keeps pushing, we seem to be making headway.

Senator Nancy Ruth: I am opposed to quotas.

Senator Goldstein: I am opposed to quotas, too. However, they are an alternative if we are in a crisis.

The Chair: Someone commented about having a seniors' moment. Respecting our human rights, I do not know if we should refer to them as seniors' moments. Some of us are older than Senator Jaffer. However, I am old enough to remember that this debate about quotas arises approximately every decade. When the targeted groups were put in place, there were discussions about methods and options for making the public service representative. Whether it is in political parties or the Public Service Commission, targets are an ongoing debate. However, they are not currently on the table within the Public Service Commission. Perhaps you will raise the issue, but the rest have not.

Comme nous le savons, s'ils s'inscrivent à un concours sans avoir une connaissance suffisante du français, ils ne décrocheront pas l'emploi. S'il y avait un changement à apporter pour améliorer la situation, ce serait de veiller à ce que des cours de français soient offerts partout dans le pays.

J'ai beaucoup d'autres questions à poser, mais je vois l'heure et l'expression de mes collègues. Je voudrais vous demander, ainsi qu'à la présidente, la permission de déposer les questions et d'en donner une copie aux témoins. Ce sont des questions de nature assez technique. Vous pouvez prendre votre temps pour y répondre.

La présidente : Vous pouvez déposer les questions auprès du greffier, qui les fera traduire et les transmettra.

Comme vous le savez, nous siégeons très tard. Je crois que nous avons épuisé les questions à poser.

Le sénateur Goldstein : Puis-je poser une dernière question?

La présidente : Oui, mais je demanderais à tous vos collègues d'être indulgents.

Le sénateur Goldstein : Nous étions tous en déplacement aujourd'hui, et nous avons tous faim.

Je vais vous poser une question assez délicate. Avez-vous jamais envisagé d'imposer des quotas?

Mme Barrados : La question est intéressante. L'approche actuelle consiste à définir une cible ou un point de référence. Nous le faisons en fonction de la disponibilité sur le marché du travail, qui nous donne la proportion du groupe par rapport à la population active et le nombre que nous nous efforçons d'atteindre. Il y a eu, à différents moments, des efforts visant à atteindre l'objectif fixé en engageant une personne sur cinq ou une autre proportion. Cela a donné des résultats. Nous devons améliorer les chiffres et insister pour la mise en œuvre des plans. Nous avons l'impression de faire des progrès.

Si nous n'avions fait aucun progrès, j'aurais tendance à commencer à envisager d'autres moyens. Par contre, si nous maintenons l'orientation actuelle et que votre comité continue à exercer des pressions, nous devrions poursuivre notre avance.

Le sénateur Nancy Ruth : Je suis opposée aux quotas.

Le sénateur Goldstein : Je le suis aussi, mais c'est un moyen à envisager en cas de crise.

La présidente : Quelqu'un a parlé d'oublis attribuables à l'âge. Compte tenu de nos droits humains, je ne sais pas si on devrait en parler en ces termes. Certains d'entre nous sont plus âgés que le sénateur Jaffer. Toutefois, j'ai un âge suffisant pour me souvenir que cette question de quotas revient sur le tapis à peu près tous les 10 ans. Lorsque les groupes cibles ont été définis, des discussions ont eu lieu sur les méthodes et les possibilités qui s'offraient pour assurer la représentativité de la fonction publique. Que ce soit au sein des partis politiques ou à la Commission de la fonction publique, les cibles font l'objet d'un débat permanent. Elles ne sont cependant pas à l'étude à la Commission de la fonction publique en ce moment. Vous voudrez peut-être soulever la question, mais les autres ne l'ont pas fait.

Thank you for bringing new information to us. It is helpful as we prepare our next report. You can respond to any further questions that we will ask. We thank you for being here at this late hour. This time has been allotted to us. We appreciate that you came with your officials.

Before I end, senators, we discussed our priorities and have made decisions. We have now been given, not a government bill — Bill C-10 was not referred to us — but subject matter to study from the bill, which puts the study into a discretionary category in this committee. We were given a time limit of June 11, as have other committees. Your steering committee will meet on Thursday to look at this reference. Perhaps next Monday, we could have some discussion on the priority of this subject matter and how we handle this in our work plan.

How we undertake that work will determine where we slot the rest of the work. Do we place it on our priority list after other topics, or do we give it accelerated priority? The date they gave us to report back is an indication to us. However, if we want to handle it differently, it is this committee's responsibility to determine how we approach the subject matter. The steering committee will take the first crack at it, if I can call it that, but the full committee needs to discuss how we will approach that study. I give you warning to think about it. We will not discuss it this evening. It is a head's up for you to reflect upon.

Senator Nancy Ruth: If the bill was passed in the Senate and has received Royal Assent, why are we studying anything in it?

The Chair: Can you discuss that question with the leadership? We are not studying the bill. We were asked to study the subject matter.

(The committee adjourned.)

Nous vous remercions de nous avoir présenté cette nouvelle information. Elle nous sera utile lors de la rédaction de notre prochain rapport. Vous pouvez répondre à toute autre question qui sera posée. Nous vous remercions d'avoir accepté de venir si tard. C'est l'heure qui nous a été attribuée. Nous apprécions beaucoup votre comparution et celle de vos collaborateurs.

Avant de mettre fin à la séance, je voudrais vous dire, sénateurs, que nous avons discuté de nos priorités et avons pris des décisions. Nous avons été chargés non d'un projet de loi du gouvernement — le projet de loi C-10 ne nous a pas été renvoyé —, mais de l'objet du projet de loi, ce qui place cette mesure dans une catégorie discrétionnaire pour le comité. L'échéance qu'on nous a fixée est le 11 juin, comme pour d'autres comités. Le comité de direction se réunira jeudi pour examiner cet ordre de renvoi. Nous aurons peut-être l'occasion, lundi prochain, de réfléchir au degré de priorité de cette étude et à la façon d'établir notre plan de travail.

Notre façon de procéder à cet égard déterminera l'organisation du reste du travail. Allons-nous inscrire cette étude au-dessous d'autres sujets sur notre liste de priorité, ou bien la mettrons-nous en tête de liste? La date d'échéance qu'on nous a fixée devrait nous donner une idée du choix à faire. Toutefois, si nous souhaitons agir différemment, il appartient au comité de décider de l'approche à adopter. Le comité de direction s'en occupera en premier, mais le comité plénier devrait aussi discuter de l'approche. Je vous en avertis pour que vous ayez le temps d'y penser. Nous n'en discuterons pas ce soir. Je vous laisse y réfléchir.

Le sénateur Nancy Ruth : Si le projet de loi a été adopté par le Sénat et a reçu la sanction royale, pourquoi devons-nous étudier n'importe quoi là-dedans?

La présidente : Pouvez-vous discuter de la question avec les autorités? Nous n'examinons pas le projet de loi. On nous a demandé d'en étudier l'objet.

(La séance est levée.)



If undelivered, return COVER ONLY to:
Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

WITNESSES

Statistics Canada:

Geoff Bowlby, Director, Labour Statistics Division;

Jane Badets, Director, Social and Aboriginal Statistics Division;

Tina Chui, Chief, Immigration and Ethno-cultural Analysis, Social and Aboriginal Statistics Division.

Public Service Commission of Canada:

Maria Barrados, President;

Donald Lemaire, Senior Vice-President, Policy Branch;

Paula Green, Director General, Equity and Diversity.

TÉMOINS

Statistique Canada :

Geoff Bowlby, directeur, Division de la statistique du travail;

Jane Badets, directrice, Division de la statistique sociale et autochtone;

Tina Chui, chef, Analyse de l'immigration et de l'ethnicité, Division de la statistique sociale et autochtone.

Commission de la fonction publique du Canada :

Maria Barrados, présidente;

Donald Lemaire, premier vice-président, Direction générale des politiques;

Paula Green, directrice générale, Équité et diversité.



Y032
H76

Government
Publication



Second Session
Fortieth Parliament, 2009

Deuxième session de la
quarantième législature, 2009

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

Human Rights

Droits de la personne

Chair:

The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Présidente :

L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Monday, March 30, 2009

Le lundi 30 mars 2009

Issue No. 3

Fascicule n° 3

First meeting on:

Issues relating to human rights and, inter alia,
the review the machinery of government dealing with
Canada's international and national
human rights obligations

Première réunion concernant :

L'évolution de diverses questions ayant traits
aux droits de la personne et l'examen, entre autres choses,
des mécanismes du gouvernement pour que le Canada
respecte ses obligations nationales et internationales en
matière de droits de la personne

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS :
(Voir à l'endos)

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

The Honourable A. Raynell Andreychuk, *Chair*

The Honourable Mobina S. B. Jaffer, *Deputy Chair*
and

The Honourable Senators:

Brazeau	Munson
* Cowan	Nancy Ruth
(or Tardif)	Pépin
Goldstein	Poy
Jaffer	Stratton
* LeBreton, P.C.	
(or Comeau)	

*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Munson replaced the Honourable Senator Lovelace Nicholas (*March 30, 2009*).

The Honourable Senator Stratton replaced the Honourable Senator Martin (*March 30, 2009*).

The Honourable Senator Lovelace Nicholas replaced the Honourable Senator Dallaire (*March 25, 2009*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable A. Raynell Andreychuk

Vice-présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer
et

Les honorables sénateurs :

Brazeau	Munson
* Cowan	Nancy Ruth
(ou Tardif)	Pépin
Goldstein	Poy
Jaffer	Stratton
* LeBreton, C.P.	
(ou Comeau)	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Munson a remplacé l'honorable sénateur Lovelace Nicholas (*le 30 mars 2009*).

L'honorable sénateur Stratton a remplacé l'honorable sénateur Martin (*le 30 mars 2009*).

L'honorable sénateur Lovelace Nicholas a remplacé l'honorable sénateur Dallaire (*le 25 mars 2009*).

ORDER OF REFERENCE

Extract of the *Journals of the Senate*, Wednesday, March 4, 2009:

The Honourable Senator Andreychuk moved, seconded by the Honourable Senator Comeau:

That the Standing Senate Committee on Human Rights be authorized to examine and monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations;

That the papers and evidence received and taken and work accomplished by the committee on this subject since the beginning of the first session of the thirty-seventh Parliament be referred to the committee; and

That the Committee submit its final report to the Senate no later than March 31, 2010.

The question being put on the motion, it was adopted.

Le greffier du Sénat,

Paul C. Bélisle

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat* du mercredi 4 mars 2009 :

L'honorable sénateur Andreychuk propose, appuyée par l'honorable sénateur Comeau,

Que le Comité sénatorial permanent des droits de la personne soit autorisé à étudier et surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et à examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne;

Que les documents reçus, les témoignages entendus, et les travaux accomplis par le comité sur ce sujet depuis le début de la première session de la trente-septième législature soient renvoyés au comité;

Que le comité soumette son rapport final au plus tard le 31 mars 2010.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, March 30, 2009
(4)

[English]

The Senate Committee on Human Rights met this day at 6:30 p.m., in room 257, East Block, the chair, the Honourable Raynell Andreychuk, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Brazeau, Goldstein, Jaffer, Munson, Nancy Ruth, Pépin, Poy and Stratton (9).

In attendance: Julian Walker and Jennifer Bird, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee began its examination on issues relating to human rights and, inter alia, the review of the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations.

WITNESSES:

Department of Justice Canada:

John Sims, Deputy Minister.

Canadian Heritage:

Diane Fulford, Assistant Deputy Minister, Citizenship and Heritage;

Lyn Elliot Sherwood, Executive Director, Heritage.

Amnesty International Canada:

Alex Neve, Secretary General.

Rights and Democracy:

Rémy M. Beauregard, President;

France-Isabelle Langlois, Assistant Director, Programs.

Centre for Equality Rights in Accommodation:

Leilani Farha, Executive Director.

Mr. Sims and Ms. Fulford each made a presentation and, with Ms. Elliot Sherwood, answered questions.

At 8:17 p.m., the committee suspended.

At 8:23 p.m., the committee resumed.

PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 30 mars 2009
(4)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui à 18 h 30, dans la pièce 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable A. Raynell Andreychuk (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Brazeau, Goldstein, Jaffer, Munson, Nancy Ruth, Pépin, Poy et Stratton (9).

Également présents : Julian Walker et Jennifer Bird, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité entreprend son étude sur l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et l'examen, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne.

TÉMOINS :

Ministère de la Justice Canada :

John Sims, sous-ministre.

Patrimoine canadien :

Diane Fulford, sous-ministre adjointe, Citoyenneté et patrimoine;

Lyn Elliot Sherwood, directrice exécutive, Patrimoine.

Amnistie internationale Canada :

Alex Neve, secrétaire général.

Droits et Démocratie :

Rémy M. Beauregard, président;

France-Isabelle Langlois, directrice-adjointe, Programmes.

Centre pour les droits à l'égalité au logement :

Leilani Farha, directrice exécutive.

M. Sims et Madame Fulford font une déclaration et, avec l'aide de Mme Elliot Sherwood, répondent aux questions.

À 20 h 17, le comité suspend ses travaux.

À 20 h 23, le comité reprend ses travaux.

Mr. Beauregard, Mr. Neve, and Ms. Farha each made a presentation and, with Ms. Langlois, answered questions.

At 9:44 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

M. Beauregard, M. Neve et Mme Farha font une déclaration et, avec l'aide de Mme Langlois, répondent aux questions.

À 21 h 44, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

Le greffier du comité,

Adam Thompson

Clerk of the Committee

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, March 30, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:30 p.m. to monitor issues relating to human rights and, *inter alia*, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations.

Senator A. Raynell Andreychuk (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Honourable senators, the Standing Senate Committee on Human Rights is here this evening to study the order of reference for the review of the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations. We are specifically looking at Canada's Universal Periodic Review of 2009, which just occurred. We filed a report in the late spring of 2008 with some of our preliminary assessments about the new United Nations Human Rights Council. We signalled that there are some issues we believe to be worrisome. We made recommendations both to the government and to the Human Rights Council to ensure that the council works appropriately to further the rights of citizens throughout the world.

Canada came up for review quickly and earlier than we had been told originally. We have before us today John Sims, Deputy Minister, Department of Justice Canada. Mr. Sims related to me that he had not been the key person involved with the Human Rights Council and its issues, but that he had been asked to represent Canada and to coordinate. I assured him that we would not ask him all of the questions on human rights. If there are questions that we put that he cannot answer, perhaps they can be answered at a later date or by one of the other presenters here this evening.

I also have Diane Fulford, Assistant Deputy Minister, Citizenship and Heritage, Department of Canadian Heritage, here to assist you, Mr. Sims; and Ms. Lyn Elliot Sherwood, Executive Director, Heritage Group, Department of Canadian Heritage. Welcome.

I know you have an opening statement and then the senators will have questions for you related to the Universal Periodic Review and, perhaps, to the entire context of the Human Rights Council. Feel free to respond to those questions that you feel you came prepared to answer. If there are others to which you are unable to respond, we can seek further clarification at a later date.

Welcome to the committee, Mr. Sims. Please begin.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 30 mars 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit ce jour à 18 h 30 pour surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et pour examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne.

Le sénateur A. Raynell Andreychuk (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Honorables sénateurs, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit ce soir conformément à son ordre de renvoi concernant l'examen des mécanismes du gouvernement destinés à assurer le respect de nos obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. Nous nous penchons en particulier sur l'Examen périodique universel du Canada pour 2009 qui vient de se terminer. À la fin du printemps de 2008, nous avons produit un rapport sur notre évaluation préliminaire du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et avons alors signalé certaines choses qui nous semblaient préoccupantes. Nous avons également adressé au gouvernement et au Conseil des droits de l'homme des recommandations destinées à garantir que le Conseil agirait de manière appropriée pour protéger les droits humains dans le monde entier.

L'examen périodique du Canada a été effectué plus tôt qu'on nous l'avait dit. Nous accueillons aujourd'hui John Sims, sous-ministre de la Justice Canada. M. Sims m'a dit qu'il n'avait pas été le principal interlocuteur du Conseil des droits de l'homme mais qu'on lui avait demandé de représenter le Canada et de coordonner la présentation. Je l'ai assuré qu'il ne serait pas interrogé sur les questions de fond touchant les droits humains. S'il estime ne pas pouvoir répondre à certaines de nos questions, nous pourrions peut-être obtenir les réponses plus tard ou les poser aux autres témoins que nous accueillerons ce soir.

Nous accueillons aussi, de Patrimoine canadien, Diane Fulford, sous-ministre adjointe, Citoyenneté et patrimoine, ministère du Patrimoine canadien, qui pourra vous aider, M. Sims, ainsi que Mme Lyn Elliot Sherwood, directrice exécutive, Groupe du patrimoine, ministère du Patrimoine canadien. Bienvenue à tous et toutes.

Je sais que vous avez une déclaration liminaire, après quoi les sénateurs vous interrogeront sur l'Examen périodique universel et, peut-être aussi, sur le contexte général du Conseil des droits de l'homme. Vous êtes tout à fait libre de ne répondre qu'aux questions pour lesquelles vous vous êtes préparé. S'il y en a auxquelles vous ne pouvez pas répondre, nous pourrions chercher les réponses plus tard.

Bienvenue devant le comité, monsieur Sims. Vous avez la parole.

John Sims, Deputy Minister, Department of Justice Canada: Honourable senators, I am pleased to have the opportunity tonight to speak to you about Canada's appearance before the United Nations Human Rights Council's Working Group on the Universal Periodic Review.

[Translation]

First, I would like to take this opportunity to thank the committee for its ongoing work and demonstrated commitment to human rights.

My introductory remarks will focus on Canada's presentation in Geneva on February 3 of this year. My colleague Diane Fulford, Assistant Deputy Minister, Canadian Heritage, will address the process now under way to follow up on that presentation and to respond to the recommendations received.

[English]

Canada was a leading proponent of Universal Periodic Review and, the idea that all UN member states' human rights records should be reviewed on regular basis in a fair and impartial manner. As you know, UPR is a new mechanism. It is still in its first four-year cycle. Its effectiveness as a mechanism to improve human rights on the ground in countries will need to be assessed as the process evolves over time.

I had the honour to represent Canada as the head of the Canadian delegation for our first Universal Periodic Review. In my remarks this evening, I will share some of my personal impressions.

It was decided early in the preparations for this first UPR experience to take an open and constructive approach to the examination of both Canada's strengths in respect to human rights and also the challenges faced. We acknowledged that no country, including Canada, has a perfect human rights record. It is important that every country should open its record to scrutiny, both domestically and internationally.

In preparing for Canada's appearance, I was struck by the breadth and complexity of the issues. The issues touched upon the whole spectrum of human rights — economic, social, cultural, civil and political. Many of the issues require multi-faceted responses from a variety of departments at the federal, provincial and territorial levels as well as by civil society.

Canadian Heritage organized engagement sessions with civil society prior to Canada's review. In addition to a session held in the national capital, sessions were held in five regions. This included a session organized by the Government of Quebec in their province. Aboriginal groups were also included in these meetings.

I am aware that several civil society groups were not satisfied with these sessions given their nature and late timing as a result of two elections. The Canadian delegation also met with

John Sims, sous-ministre, ministère de la Justice Canada : Honorables sénateurs, je suis heureux d'avoir la possibilité de vous parler de la comparution du Canada devant le Groupe de travail de l'Examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies.

[Français]

Premièrement, j'aimerais profiter de l'occasion pour remercier le comité pour son travail continu et son intérêt marqué pour les droits de la personne.

Mes observations préliminaires porteront principalement sur la présentation que le Canada a faite à Genève, le 3 février dernier. Ma collègue, Mme Diane Fulford, sous-ministre adjointe de Patrimoine canadien, parlera du processus en cours visant à effectuer un suivi sur cette présentation et à répondre aux recommandations que le Canada a reçues.

[Traduction]

Le Canada a été l'un des principaux défenseurs de l'Examen périodique universel et de l'idée d'examiner périodiquement, de façon juste et impartiale, le bilan de tous les pays membres de l'ONU en matière de droits de la personne. Comme vous le savez, l'EPU est un nouveau mécanisme qui en est encore à son premier cycle de quatre ans et dont l'efficacité en matière d'évaluation de la situation des droits de la personne dans les pays devra être évaluée au fur et à mesure de son évolution.

J'ai eu l'honneur de représenter le Canada comme chef de la délégation canadienne lors de notre premier examen périodique et je vous ferai part ce soir de certaines de mes impressions personnelles.

Durant la préparation de ce premier EPU, il avait été convenu d'adopter une approche ouverte et constructive à l'égard des succès du Canada dans ce domaine ainsi que des problèmes auxquels il est encore confronté. Nous savions qu'aucun pays, dont le Canada, ne peut faire état d'un bilan absolument parfait dans ce domaine et qu'il est important que chacun accepte de soumettre son bilan à un examen national et international.

En préparant notre comparution, j'ai été frappé par l'ampleur et la complexité des questions touchant l'ensemble du domaine des droits de la personne : questions d'ordre économique, social, culturel, civil et politique. De fait, bon nombre de ces questions appellent des réponses multidimensionnelles de la part de nombreux ministères fédéraux, provinciaux et territoriaux ainsi que de la société civile.

Avant de participer à l'examen périodique, Patrimoine canadien avait organisé des sessions de réflexion avec la société civile. Outre la session qui s'est tenue à Ottawa, des sessions se sont tenues dans cinq régions, notamment une organisée par le gouvernement du Québec dans cette province. Il a eu aussi dans ce contexte des sessions avec des groupes autochtones.

Je sais que plusieurs groupes de la société civile ont exprimé leur insatisfaction à l'égard de ces sessions en raison de leur nature et de leur tenue tardive à cause de deux élections. La délégation

representatives of civil society groups in Geneva. Many organizations filed submissions with the Human Rights Council prior to Canada's review.

The government is committed to holding further engagement sessions with civil society and Aboriginal groups as part of the follow-up to UPR. My colleague from Canadian Heritage can provide you with further information on the issue of civil society engagement.

[Translation]

I was part of a strong Canadian delegation made up of officials from various federal departments — such as Indian and Northern Affairs Canada, Citizenship and Immigration Canada, Foreign Affairs and International Trade Canada, Justice Canada, Human Resources and Social Development Canada, and Canadian Heritage — as well as officials representing the provinces of Quebec and Saskatchewan.

As several of the issues pertain to matters under provincial jurisdiction, provincial representation on the delegation was important. We received very effective support from our Ambassador at the UN in Geneva and from his team, which ensured that the delegation was fully briefed on the Council's procedures and dynamics.

[English]

A number of key documents, which are available on the UN website, were made available for the review. These included Canada's national report — a compilation of the information contained in the reports of treaty bodies and special procedures in other relevant UN documents; and a summary of information contained in the reports submitted to the UN by 50 stakeholders.

On the morning of February 3, three hours of the time of the working group on UPR was devoted to examining Canada's human rights record. The timing is strictly controlled. States under review are allotted one of the three hours available to give both an initial presentation and to respond to questions raised during the course of the interactive session.

There was great interest in Canada's review by other states. Sixty-nine states sought to speak during the interactive dialogue. There was only time for 45 states to comment and offer recommendations to Canada.

Many of the issues raised by other countries were anticipated and pertain to challenges acknowledged in our opening statement and during our responses to questions. After the review, a number of states commended Canada's presentation for its candour and thoroughness. Not all states have taken this approach to UPR and some are manipulating the procedures in an attempt to avoid any real scrutiny. However, I think it is important that Canada

canadienne a également rencontré des représentants de la société civile à Genève. En outre, maintes organisations ont adressé des mémoires au Conseil des droits de l'homme avant l'examen du Canada.

Le gouvernement s'est engagé à tenir d'autres sessions de réflexion avec des représentants de la société civile et avec des groupes autochtones à titre de suivi de l'EPU. Ma collègue de Patrimoine canadien pourra vous donner d'autres informations sur l'engagement de la société civile dans ce domaine.

[Français]

Je faisais partie d'une forte délégation canadienne, composée de fonctionnaires de divers ministères fédéraux, dont le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, le ministère de la Justice, le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences et Patrimoine canadien, ainsi que de fonctionnaires représentant les provinces du Québec et de la Saskatchewan.

Étant donné que plusieurs questions touchaient des domaines de compétence provinciale, il était important que les gouvernements provinciaux soient représentés. Nous avons été bien appuyés par l'ambassadeur de l'ONU à Genève et son équipe sur place, qui ont fait le nécessaire pour que la délégation soit pleinement au courant des processus et de la dynamique du conseil.

[Traduction]

Bon nombre de documents importants ont été préparés pour l'examen et on peut les consulter sur le site Web de l'ONU. Il s'agit notamment du rapport national du Canada — une compilation des informations contenues dans les rapports des organismes de surveillance des traités et des procédures spéciales, ainsi que d'autres documents pertinents de l'ONU — et d'un résumé des informations contenues dans les rapports présentés à l'ONU par 50 parties prenantes.

Le matin du 3 février, trois heures étaient prévues pour l'examen du bilan du Canada par le Groupe de travail de l'EPU. L'horaire est très rigoureux. Durant cette période, le pays examiné est appelé à présenter son bilan et à répondre aux questions.

Le bilan du Canada a suscité beaucoup d'intérêt de la part des autres pays. De fait, 69 États avaient souhaité participer au dialogue mais 45 seulement ont pu formuler des commentaires et adresser des recommandations au Canada durant la période prévue.

Nous avons prévu bon nombre des questions posées par les autres pays, concernant certains des problèmes évoqués durant la présentation de notre bilan et dans nos réponses aux questions. Après l'examen, un certain nombre de pays ont félicité le Canada pour la franchise et la rigueur de sa présentation. Il convient de dire que tous les États n'abordent pas l'EPU dans le même esprit, certains manipulant les procédures afin d'éviter un examen

took the process and follow-up seriously. Indeed, I am of the view that Canada's approach served as a model or best practice for other states who will be coming up for review.

Sixty-eight recommendations are contained in the draft report of Canada's UPR. These recommendations touched upon a number of themes, including: Aboriginal issues; ratification of international treaties and enhancing transparency respecting Canada's responses to UN recommendations; reducing socio-economic disparities of Aboriginal Canadians and other vulnerable groups; poverty and homelessness; violence against women; and racism and discrimination.

The report, including the recommendations, has been broadly distributed across the federal government, the provinces and territories, and a large number of officials are reviewing the recommendations. I can say that Canada's UPR review has again highlighted the importance of working horizontally across government, with the provinces, territories and civil society in responding to the human rights challenges Canada faces.

[Translation]

Now, I suggest that my colleague from Canadian Heritage, Diane Fulford, speak to you in more detail about the follow-up process, including civil society and aboriginal engagement.

Diane Fulford, Assistant Deputy Minister, Citizenship and Heritage, Canadian Heritage: Madam Chair, I am pleased to be here today to give you an overview of the process that is in place to follow-up on Canada's UPR appearance.

Now that our appearance has occurred, we turn towards our next milestone: responding to the recommendations made by other states. Canada must provide its response prior to the session of the Human Rights Council starting at the beginning of June.

[English]

We have two key objectives in this process: First, to present a response that is both timely and considered; and, second, to set the stage for progress over the next four years. Meeting these objective means engaging the federal government, provincial and territorial governments, as well as civil society and Aboriginal organizations in a very short period of time.

This is a considerable undertaking. Canada received 68 recommendations that cover a wide range of issues, as the Deputy Minister of Justice indicated. These issues fall under the responsibility not only of several federal department but also that of provincial and territorial governments. Of course, they are also of great interest to civil society and Aboriginal organizations.

attentif de leur bilan. Il est donc important de souligner que le Canada prend le processus et le suivi très au sérieux. De fait, je crois que l'approche retenue par le Canada servira de modèle ou de pratique exemplaire à d'autres États qui feront l'objet d'un examen.

L'ébauche du rapport d'examen du Canada contient 68 recommandations portant sur de nombreux thèmes différents tels que les questions autochtones, la ratification des traités internationaux, la transparence des réponses du Canada aux recommandations de l'ONU, la réduction des disparités socioéconomiques des Autochtones canadiens et d'autres groupes vulnérables, la pauvreté, le sans-abrisme, la violence faite aux femmes, le racisme et la discrimination.

Le rapport et les recommandations ont été largement distribués au sein du gouvernement fédéral ainsi qu'aux provinces et aux territoires, et de nombreux fonctionnaires en ont entrepris l'analyse. Je peux dire que l'EPU du Canada a de nouveau mis en relief l'importance d'une collaboration horizontale au sein du gouvernement et avec les provinces, les territoires et la société civile dans le but de résoudre les problèmes que nous connaissons en matière de droits humains.

[Français]

Je propose maintenant, madame la présidente, que ma collègue du Patrimoine canadien, Mme Diane Fulford, vous parle plus en détail du processus de suivi, y compris de l'engagement des Autochtones et de la société civile.

Diane Fulford, sous-ministre adjointe, Citoyenneté et patrimoine, Patrimoine canadien : Madame la présidente, je suis ravie d'être ici aujourd'hui pour vous présenter un survol du processus en place pour assurer le suivi de la comparution du Canada en vue de l'EPU.

Maintenant que notre comparution est terminée, nous nous tournons vers notre prochain jalon, c'est-à-dire de répondre aux recommandations que les autres États ont formulées. Le Canada doit fournir sa réponse avant le début de la session du Conseil des droits de l'homme au début de juin.

[Traduction]

Nous avons deux objectifs clés dans ce processus : présenter une réponse à la fois opportune et réfléchie, et nous préparer à faire d'autres progrès au cours des quatre années suivantes. Si nous voulons atteindre ces objectifs, nous devons obtenir la contribution du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que de la société civile et des organisations autochtones dans un laps de temps très court.

Il s'agit là d'une entreprise considérable. Le Canada a reçu 68 recommandations touchant un large éventail de domaines, comme l'a dit le sous-ministre de la Justice. Or, ces domaines relèvent de la compétence non seulement de plusieurs ministères fédéraux mais aussi des gouvernements provinciaux et territoriaux, sans compter qu'ils revêtent un intérêt considérable pour la société civile et les organisations autochtones.

All of these players factor into our follow-up process. I would like to use the “map” that has been provided to you to explain the steps we are taking. We have introduced some new mechanisms with respect to UPR.

First, I would like to draw your attention the time frame set out in the gray strip down the left-hand side of the page. As you can see, the time frame to meet our deadline of tabling Canada’s response before the Human Rights Council convenes on June 2 is very tight.

Next, I would like to draw your attention to the 11 blue boxes at the top of the page. We have clustered the recommendations from the Council according to themes, with one cluster in each box. Each cluster has been attributed to a lead department that, in turn, is working with colleagues from other relevant federal departments in considering the recommendations and providing input into the official response.

[Translation]

Of course, each cluster involves not only the recommendations but also the ongoing work of these departments in developing legislation, policies and programs in consultation with their stakeholders. In the UPR process, we are seeking to complement this ongoing work.

Officials are currently analyzing the recommendations in order to develop an appropriate response. These individual working groups are feeding back to the interdepartmental committee that is identified in the top black box immediately below the blue boxes. This interdepartmental committee was created specifically for the UPR process. It was established during the preparations of Canada’s national report and met throughout the lead-up to Canada’s appearance. It continues to meet on a regular basis and includes all of the relevant federal departments.

[English]

As you can see in the box below the interdepartmental committee, the three core departments — Canadian Heritage, Justice and Foreign Affairs — have the responsibility of integrating the information provided by other federal departments, civil society and Aboriginal organizations and provinces and territories.

I would now like to focus on the part of the process represented in the green boxes on the left. Canadian Heritage has a particular responsibility of ensuring that civil society and Aboriginal organizations are engaged in the process.

[Translation]

We know that some were disappointed with the timing or nature of our engagement prior to Canada’s appearance in February. They wanted to be consulted ahead of the drafting of Canada’s report. That is what we had originally planned but the realities of both the federal and Quebec elections during this

Tous les acteurs doivent être pris en compte dans le processus de suivi et j’aimerais utiliser le tableau qui vous a été remis pour expliquer les mesures que nous prenons. Nous avons mis sur pieds plusieurs nouveaux mécanismes au sujet de l’EPU.

Pour commencer, j’attire votre attention sur l’échéancier figurant dans la bande grise à gauche de la page. Comme vous pouvez le constater, nous avons très peu de temps pour préparer la réponse du Canada avant la prochaine réunion du Conseil des droits de l’homme, le 2 juin.

Ensuite, je vous invite à consulter les 11 cases bleues du haut de la page. Nous avons regroupé les recommandations du Conseil par thème, avec un thème par case. Chaque thème a été attribué à un ministère responsable qui devra collaborer avec les autres ministères fédéraux pour préparer la réponse officielle du Canada.

[Français]

Bien entendu, chaque groupe aborde non seulement les recommandations, mais aussi le travail continu de ces ministères en matière d’établissement de lois, de politiques et de programme en consultation avec leurs intervenants. Grâce au processus d’EPU, nous visons à effectuer ce travail continu.

Des fonctionnaires analysent actuellement les recommandations afin d’en formuler d’autres en vue d’élaborer une réponse appropriée. Ces groupes de travail individuel font rapport au comité interministériel qui apparaît à la case noire supérieure directement sous les cases bleues. Ce comité interministériel a été mis sur pied spécialement pour le processus d’EPU. Il a été créé pendant la préparation du rapport national du Canada et il s’est réuni durant la période précédant la comparaison du Canada. Ce comité interministériel continue de se rencontrer régulièrement et il comprend tous les ministères fédéraux pertinents.

[Traduction]

Comme vous pouvez le voir à la case située en dessous du comité interministériel, les trois ministères clés — Patrimoine canadien, Justice et Affaires étrangères — sont chargés d’intégrer les informations recueillies auprès des autres ministères fédéraux, de la société civile, des organisations autochtones et des provinces et territoires.

Voyons maintenant la partie du processus représentée par les cases vertes, à gauche. Patrimoine canadien détient la responsabilité particulière de veiller à ce que la société civile et les organisations autochtones participent activement au processus.

[Français]

Nous savons que plusieurs d’entre elles étaient déçues du moment choisi et de la nature de notre engagement avant la comparaison du Canada en février. Elles auraient voulu être consultées en vue de la préparation du rapport du Canada. C’est ce que nous avions prévu initialement, mais en raison des réalités

period meant that sessions had to be postponed. We remained committed to having these sessions and proceeded with them in January.

Six sessions were held in total across Canada, one organized by the Government of Quebec. Despite the challenges we faced in getting these sessions organized, we were very pleased with the quality of the participation and the commitment of all organizations to the process. We heard the views and concerns of a wide cross-section of stakeholders. These views were shared across governments and are being taken into account as we consider the recommendations.

[English]

We will be seeking the views of civil society and Aboriginal organizations again to discuss the Human Rights Council's recommendations. In order to maximize the process and hear from the widest possible number of stakeholders, as a first step, we are conducting a Web-based consultation. The report has already been posted on the Canadian Heritage website and there is a dedicated email address to receive input. We will soon be enhancing this process by adding a series of questions to stimulate responses.

In addition, face-to-face sessions will be held in Ottawa on April 21 and 22. One session will be geared towards civil society, while the second will be for Aboriginal organizations. These sessions, as well as the Web-based consultations, will also focus on the recommendations and will mirror the thematic approach being used in government discussions.

I am sure an important question in our meetings with NGOs and Aboriginal organizations will be how Canada will address the recommendations concerning effective implementation and ongoing engagement. We look forward to hearing their views on this issue, not only to inform Canada's immediate response to the council, but also to begin to elaborate a plan for continued engagement.

Of course, government departments already consult with civil society and Aboriginal organizations on an ongoing basis on the specific issues that are covered by international human rights treaties. The goal would not be to duplicate these existing discussions but to address any additional need for a horizontal forum.

Next, I draw to your attention the red boxes on the right-hand side of the page and the essential participation of the provinces and territories. The Government of Canada is consulting with provinces and territories through the Continuing Committee of Officials on Human Rights, a long-standing FPT consultative mechanism that is chaired by Canadian Heritage. The committee plays a key role. Each of its members has the responsibility to obtain and integrate the views of all the ministries in that jurisdiction that are affected by the recommendations. Through

des élections fédérales et québécoises durant cette période, les séances ont dû être reportées. Nous sommes demeurés engagés à tenir ces séances, ce que nous avons fait en janvier.

En tout, six séances ont eu lieu d'un bout à l'autre du Canada, dont une organisée par le gouvernement du Québec. Malgré les défis auxquels nous avons fait face en organisant ces séances, nous avons été très satisfaits de la qualité de la participation et de l'engagement de toutes les organisations envers le processus. Nous avons pris connaissance des opinions et des préoccupations d'un vaste groupe représentatif d'intervenants. Ces opinions ont été partagées entre les gouvernements et sont prises en compte dans notre étude des recommandations.

[Traduction]

Nous solliciterons à nouveau l'opinion des représentants de la société civile et des organisations autochtones au sujet des recommandations du Conseil des droits de l'homme. Afin de tirer pleinement parti du processus et de recueillir l'opinion du plus large éventail possible de parties concernées, nous allons tenir une consultation par Internet, ce qui sera la première étape. Le rapport a déjà été publié sur le site web de Patrimoine canadien et nous avons créé une adresse Internet spéciale pour recueillir les commentaires. Nous améliorerons bientôt ce processus en ajoutant une série de questions destinées à stimuler l'obtention de réponses.

En outre, nous tiendrons deux sessions de consultation face-à-face les 21 et 22 avril à Ottawa. La première sera consacrée à la société civile et la deuxième, aux organisations autochtones. Ces sessions, conjuguées aux consultations par Internet, porteront essentiellement sur les recommandations et seront le reflet de l'approche thématique retenue pour les discussions gouvernementales.

Je suis sûr que l'une des questions importantes qui seront soulevées lors de nos réunions avec les ONG et les organisations autochtones portera sur la manière dont le Canada entend répondre aux recommandations pour les mettre en œuvre de manière efficace avec leur participation continue. Nous prendrons bonne note de leur opinion à ce sujet, non seulement pour formuler la réponse du Canada au Conseil mais aussi pour commencer à organiser la participation de ces diverses entités.

Évidemment, les ministères fédéraux consultent déjà régulièrement la société civile et les organisations autochtones sur les questions relatives aux traités internationaux touchant les droits humains. Notre objectif sera de ne pas reproduire ces discussions continues mais plutôt de répondre au besoin additionnel d'une tribune horizontale.

J'attire maintenant votre attention sur les cases rouges situées du côté droit de la page et concernant la participation essentielle des provinces et des territoires. Le gouvernement du Canada consulte déjà les provinces et territoires par l'entremise du Comité permanent des hauts fonctionnaires chargés des droits de la personne, mécanisme de consultation FPT qui existe depuis longtemps et que préside Patrimoine canadien. Ce comité joue un rôle essentiel. Chacun de ses membres a la responsabilité de recueillir et d'intégrer les vues de tous les ministères de son niveau

the committee — which holds a teleconference every month and meets face-to-face twice a year — the provinces and territories helped to shape Canada's report and are now helping to shape our response.

In addition to the meetings, there is ongoing email communication with the committee members.

[Translation]

The recommendations of the Council are broad-ranging. At all levels of government we are consulting with subject-matter experts and tapping into readily available resources. There are other existing FPT tables that are dealing with the substantive issues raised on an ongoing basis. Officials at these other tables are key contact points for our provincial and territorial colleagues on the Continuing Committee of Officials on Human Rights.

The information obtained through all these processes, within the federal government, through federal-provincial/territorial consultations and through our consultations with civil society and aboriginal organizations, will feed back into the core group of departments — Canadian Heritage, Justice and Foreign Affairs — that continue to work in close collaboration on the UPR follow-up and that will prepare Canada's response. The draft response will need to be approved by Cabinet.

[English]

We have a lot of work to do in the next couple of months. Officials at all levels are working very diligently to ensure that the work is completed within this time frame. However, I would also like to stress that, although our immediate focus is the development of Canada's response, it is not the end of the process. In fact, it is the beginning of the four-year cycle until Canada's next UPR report. The role of the response is to set the stage for the next four years.

At this point, we would be pleased to respond to any questions that you may have.

The Chair: I thank both of you. Before I turn to questions, I neglected to point out that two members could not make it here because of illness. Senator Dallaire has been away due to a medical condition, and I am pleased that Senator Munson has been able to step in and help us out. Senator Martin was taken to the hospital rather urgently today.

Senator Stratton: She is all right.

The Chair: She is all right, good. That occurred just before the committee meeting. I am pleased that Senator Stratton has come to replace her so that we have a full complement of senators here.

Thank you for the opening statements; they are very helpful. I want some facts put on the record. There were 68 recommendations made to which you will have to respond in

qui sont touchés par les recommandations. Par le truchement de ce comité, qui tient une téléconférence mensuelle et une rencontre semestrielle, les provinces et territoires ont participé à la préparation du rapport du Canada et contribueront maintenant à l'élaboration de notre réponse.

J'ajoute que les membres du comité communiquent également régulièrement par courriel.

[Français]

Les recommandations du conseil portent sur de nombreux secteurs. À tous les niveaux du gouvernement, nous consultons les experts en la matière et tirons parti des ressources facilement disponibles. Il existe d'autres tables FPT qui se penchent sur les questions de fond soulevées de façon continue. Les fonctionnaires à ces autres tables sont des personnes-ressources clés pour nos collègues provinciaux et territoriaux siégeant au Comité permanent des hauts fonctionnaires chargés des droits de la personne.

L'information obtenue grâce à tous ces mécanismes au sein du gouvernement fédéral, à l'aide des consultations fédérales-provinciales-territoriales et au moyen de nos consultations avec la société civile et les organisations autochtones, sera retransmise au groupe de ministères clés — Patrimoine canadien, les ministères de la Justice et des Affaires étrangères — qui continuent de travailler en étroite collaboration dans le cadre du suivi de l'EPU et qui prépareront la réponse du Canada. L'ébauche de la réponse devra être approuvée par le ministre.

[Traduction]

Nous aurons beaucoup de travail à faire dans les prochains mois. Des fonctionnaires de tous les paliers de gouvernement œuvrent avec diligence pour respecter le calendrier établi mais je tiens aussi à souligner que préparer la réponse du Canada, qui est notre priorité immédiate, ne marquera pas la fin du processus. En fait, ce sera le début du cycle quadriennal menant au prochain rapport d'EPU du Canada. Autrement dit, la réponse que nous préparons marquera le lancement du travail des quatre années à venir.

Cela met fin à mon exposé et je répondrai avec plaisir à vos questions.

La présidente : Je vous remercie tous les deux. Avant de passer aux questions, j'ai négligé de préciser que deux de nos membres sont absents pour raison de maladie. Le sénateur Dallaire est en congé de maladie, et je remercie le sénateur Munson d'être venu nous aider. En outre, le sénateur Martin a été emmenée d'urgence à l'hôpital aujourd'hui.

Le sénateur Stratton : Elle se porte bien.

La présidente : Tant mieux. C'est arrivé juste avant le début de la réunion. Je suis heureuse que le sénateur Stratton ait pu prendre sa place, ce qui nous permet d'avoir un effectif complet.

Je vous remercie de vos exposés liminaires, qui nous sont très utiles. Je voudrais d'abord confirmer certains faits. Si j'ai bien compris, il y a 68 recommandations auxquelles vous devez

June. Did you feel that they were fair appraisals of Canada's position or will there be some correction of the record, restating Canada's position?

Mr. Sims: There is a range of views expressed in a body such as the Human Rights Council. A great deal of what we heard was very fair. "Fair" does not mean we necessarily agree with every word that was said, but a great deal of what one hears from like-minded states is something one takes very seriously. These states hold up a mirror; they are countries we respect. When they make these considered views known to us, we listen carefully. There is a great deal in the 68 recommendations to which Canada will be paying close attention.

The Chair: I do not know if you feel comfortable with this — and I am certainly not asking you to name countries — but do you feel some countries came with a political agenda rather than with an open mind?

Mr. Sims: In some instances, one can detect that some countries had a better understanding of Canada's situation than others. It is clear that civil society, for example, had tabled reports to the UN before we arrived as a delegation. Many of the countries are astute observers of Canada. Others, it is pretty clear, do not understand our federal system, for example, and so they assume certain things about us that are simply inaccurate. Some would not understand necessarily that we emphasize that we do not try to solve all of the problems with legislation. Sometimes we address most powerfully human rights issues through programs. If we do not have a legislative solution, they think we do not have a solution.

Sometimes I think some states simply do not understand our system as well as the others. Many of the states there are extremely well informed and see us clearly.

The Chair: There was one thing that troubled me even under the United Nations Human Rights Commission. Canada prepared its presentation under the old system, before it was a universal periodic review, but there would be assessments at other treaty bodies and the NGOs would input also, and it seemed that we were playing out the lobbying discussions, the differences, on the international stage and that often was misunderstood by other countries.

In the universal periodic review, you say that you put in your report but NGOs had already put their input in and after the report has been published the NGOs will also have their input.

Do you still believe that this process is the way we should go or should we be considering a different way of working with the nongovernmental civil society in Canada, rather than what seems to be more adversarial than supportive at points in this process?

répondre d'ici juin. Estimez-vous qu'elles reflètent une évaluation équitable du bilan du Canada? Sinon, avez-vous l'intention de publier un correctif officiel, réitérant la position du Canada?

M. Sims : Beaucoup d'opinions différentes sont exprimées dans un organisme tel que le Conseil des droits de l'homme. Beaucoup des remarques que nous avons entendues étaient très valables. Quand je dis « valables », je ne veux pas dire que nous les approuvons nécessairement mais plutôt que nous prenons très au sérieux les avis exprimés par les États partageant nos vues. Ces États, dont nous respectons l'opinion, jouent un peu le rôle de miroir à notre égard. Lorsqu'ils expriment ces avis mûrement réfléchis, nous les écoutons attentivement. Il y a dans les 68 recommandations beaucoup de choses auxquelles le Canada prêterait beaucoup d'attention.

La présidente : Je ne sais pas si vous pourrez répondre à la question suivante, et je ne vous demande pas de désigner des pays, mais avez-vous le sentiment que certains pays abordent le processus dans un but politique plutôt qu'avec un esprit ouvert?

M. Sims : Dans certains cas, on peut avoir le sentiment que certains pays comprennent mieux que d'autres la situation du Canada. Il est clair que la société civile, par exemple, avait adressé des rapports à l'ONU avant l'arrivée de notre délégation. Bon nombre de pays connaissent très bien le contexte canadien. D'autres, c'est assez clair, ne comprennent pas notre régime fédéral, par exemple, et supposent donc d'office que certaines de nos affirmations sont tout simplement fausses. Certains ne nous comprennent pas nécessairement quand nous disons ne pas tenter de résoudre tous les problèmes en adoptant des lois. Parfois, les mesures les plus efficaces que nous prenons en matière de droits humains sont mises en œuvre dans des programmes. Si nous ne proposons pas de solution législative, certains pays considèrent que nous n'avons pas de solution.

Je pense que certains pays ne comprennent tout simplement pas notre système aussi bien que d'autres qui sont extrêmement bien informés et qui perçoivent clairement notre réalité.

La présidente : Il y a une chose qui me troublait déjà avec la Commission des droits de l'homme des Nations Unies. Dans l'ancien système, avant le processus d'Examen périodique universel, le Canada présentait son bilan mais d'autres analyses étaient présentées à d'autres organismes de surveillance des traités, par exemple par des ONG, et on avait l'impression que nous faisons du lobbying sur la scène internationale, ce qui était souvent mal compris par les autres pays.

Vous dites que, dans le processus d'Examen périodique universel, vous présentez votre bilan mais que les ONG ont déjà envoyé leurs propres contributions et qu'elles ont également leur mot à dire une fois que le rapport est publié.

Pensez-vous que cette méthode est la bonne ou que nous devrions envisager de travailler différemment avec la société civile non gouvernementale du Canada afin d'éviter une relation qui semble être plus une relation d'antagonisme qu'une relation de collaboration?

Mr. Sims: It is early days to know how the UPR will play out. As we said in our remarks a few minutes ago, it is clear that some states are not yet embracing the approach that we tried to adopt and which is certainly desired by the proponents of UPR. On that side, it is hard to know whether the states that could perhaps best benefit from this kind of universal examination will benefit.

Those of us who are playing by the spirit and the process will benefit, I have absolutely no doubt. There are some elements that are adversarial, I suppose. I did not feel unfairly treated. There are questions that are hard to answer but I do not find that to be unfair. I think it is very healthy that we would have to look at ourselves in the mirror every so often and say, "What are we going to do about this?" I did not think it was unfair, but some questions are more on the mark than others.

I do not think anyone yet knows whether this process will be a success. So far, I am very hopeful. There are some encouraging signs. Other states who have already filed their final reports, which are very encouraging. Some states that might have been far more defensive have embraced it, honestly and transparently addressing difficult questions for them. There are some encouraging signs.

The Chair: Ms. Fulford, you have given us a chart, which is the first time we received this, and I presume this is the way you intend to proceed in the next four years.

Where do parliamentarians fit in on that chart? I fully appreciate that we have invited you, and it was not your request to be here. I know it is one entry into a parliamentary process, but it is one initiated by us and not by the government structure.

Ms. Fulford: Just to put it in context, this chart was prepared to get us from here to the end of May, and then the tabling of the report is anticipated for June. It will mirror some of the things we want to do over the longer term, but it was designed to get everyone focused because there is a lot of work to do between now and the end of June.

As for the role of parliamentarians, our primary responsibility has been to work with the executive branch of all levels of government in the preparation of our response.

As you can see, the state's entire response will have to be reviewed by ministers, so that process will be ongoing and will be reviewed by ministers. We do not anticipate that there will be sufficient time between that and the tabling to get input by parliamentarians, although it will certainly be tabled.

M. Sims : Il est encore trop tôt pour connaître les conséquences du processus d'EPU. Comme je l'ai dit il y a quelques instants, il est clair que certains États n'endossent pas encore l'approche que nous avons essayé d'adopter et que préconisent certainement les partisans du processus. Il est donc difficile de savoir si les États qui pourraient probablement tirer le plus grand avantage de cette forme d'examen universel en bénéficieront réellement.

Ceux d'entre nous qui respectent l'esprit et la lettre du processus en bénéficieront, je n'en doute absolument pas. Certes, divers éléments pourraient faire penser que nous sommes des adversaires, je suppose, mais je n'ai pas le sentiment que nous ayons été traités de manière injuste. Il y a des questions auxquelles il est difficile de répondre mais je ne vois rien d'injuste à ce qu'on les pose. Au contraire, je pense qu'il est très sain pour nous de nous regarder une fois de temps en temps dans le miroir et de nous demander ce que nous allons faire pour corriger nos imperfections. Je ne pense pas que ce soit injuste, mais il est vrai que certaines questions sont plus pertinentes que d'autres.

Personne ne sait encore si ce processus connaîtra du succès, à mon avis. Pour le moment, je suis optimiste. Certains signes sont encourageants. D'autres États ont déjà présenté leur bilan, ce qui est encourageant. Certains États qui auraient pu être beaucoup plus sur la défensive ont accepté de jouer le jeu de manière honnête et transparente en répondant à des questions difficiles pour eux. Il y a donc des signes encourageants.

La présidente : Madame Fulford, vous nous avez remis un tableau — c'est la première fois que nous voyons cela — et je suppose que c'est de cette manière que vous avez l'intention de procéder dans les quatre années à venir.

Où se situent les parlementaires dans ce tableau? Je sais parfaitement que c'est nous qui vous avons invitée et que ce n'est pas vous qui avez demandé à être ici. Je sais que votre comparution constitue un volet du processus parlementaire et que c'est le comité qui en a pris l'initiative, pas l'appareil gouvernemental.

Mme Fulford : Pour replacer la chose dans son contexte, ce tableau a été préparé pour tracer le cheminement entre maintenant et la fin du mois de mai, ce qui débouchera sur le dépôt du rapport en juin. On y trouve l'indication de toutes les choses que nous souhaitons faire à plus longue échéance mais l'objectif primordial était d'amener chaque partie à se concentrer sur le travail considérable que nous avons à faire d'ici fin juin.

En ce qui concerne le rôle des parlementaires, notre première responsabilité a été de travailler avec la branche exécutive de tous les paliers de gouvernement pour préparer notre réponse.

Comme vous pouvez le constater, la réponse finale du Canada devra être revue par les ministres. De ce fait, nous ne pensons pas qu'il y aura suffisamment de temps entre cette étape et le dépôt du rapport pour pouvoir obtenir la contribution des parlementaires.

The Chair: Are you saying that the Canadian response for June will be tabled in Parliament, or do you mean tabled at the United Nations?

Ms. Fulford: It will be tabled at the United Nations.

The Chair: I wanted that clarified on the record.

Senator Jaffer: Thank you very much for your presentations. I am sure you read our report before you came here today. Our number one recommendation was for you to meet with civil society and to meet with us and tell us what your plans were. I am not faulting you because I know Parliament probably was not sitting. To move on from there, I respectfully suggest that you look at our recommendation number one in your work.

You do not have to give me a list now, but I would like to know who you met with and which civil society groups you met with before. I have had so many complaints from people that did not meet with you. That is the past.

When you say you are going to engage civil society, who are you going to engage, and what will the process going be? You set it out, but I am not clear.

Senator Nancy Ruth: How do you choose them?

Senator Jaffer: Yes, exactly.

Lyn Elliot Sherwood, Executive Director, Heritage, Canadian Heritage: We have worked with a steering committee of non-governmental organizations to identify organizations to be invited to the meetings.

In the preparatory stage for the report, we met with approximately 150 organizations in the various sessions across the country, and we will be happy to provide you with a list of those organizations.

In the follow-up sessions, the ones that are planned during April, we will work again to identify, for the face-to-face meetings, primarily national organizations, given that it is, at this point, only two and a half months since we had the previous face-to-face meeting.

We recognize that that is a limited number of people in a room at a given moment, which is one of the reasons we are choosing to use the web-based consultation as a means of hearing from a broader group of people. We are also, of course, reading the 50 submissions that were tabled with the UN council from stakeholders.

In terms of Aboriginal representative organizations, we are consulting colleagues in the Department of Indian and Northern Affairs to ensure that we have included all the appropriate organizations, but our focus in this narrow time frame from now to June is primarily the national organizations for the face-to-face meetings.

Senator Jaffer: I would appreciate receiving your list. When you send it, please include how long you met with them and where.

La présidente : Voulez-vous dire que la réponse du Canada en juin sera déposée devant le Parlement ou devant les Nations Unies?

Mme Fulford : Devant les Nations Unies.

La présidente : Je tenais à ce que ce soit clair.

Le sénateur Jaffer : Merci beaucoup de vos témoignages. Je suis sûre que vous avez lu notre rapport avant de venir ici. Dans notre première recommandation, nous vous invitons à rencontrer la société civile et à nous rencontrer pour nous exposer vos plans. Je ne vous adresse aucun reproche car je sais que le Parlement ne siégeait probablement pas au moment voulu. Toutefois, pour l'avenir, je vous suggère respectueusement de tenir compte de notre première recommandation.

J'aimerais savoir quels groupes de la société civile vous avez rencontrés. Je ne vous demande pas de me donner la liste maintenant mais j'ai reçu beaucoup de plaintes de gens qui n'avaient pas pu vous rencontrer.

Quand vous dites que vous allez faire participer la société civile, qui seront ses représentants et quel sera le processus? Vous l'avez indiqué mais je ne saisis pas encore très bien.

Le sénateur Nancy Ruth : Comment les choisissez-vous?

Le sénateur Jaffer : C'est ça, exactement.

Lyn Elliot Sherwood, directrice exécutive, Patrimoine canadien : Nous avons travaillé avec un comité consultatif d'organisations non gouvernementales pour identifier les organisations à inviter aux réunions.

À l'étape préparatoire du rapport, nous avons rencontré environ 150 organisations lors de sessions tenues dans tout le pays et nous vous en fournirons la liste avec plaisir.

Pour les sessions de suivi, celles qui sont prévues en avril, nous allons à nouveau travailler essentiellement avec des organisations nationales, pour les réunions face-à-face, étant donné qu'il y a seulement deux mois que se sont tenues les réunions précédentes.

Nous savons bien que cela limite dans une certaine mesure le nombre de participants à chaque session et c'est l'une des raisons pour lesquelles nous menons aussi des consultations par Internet, de façon à élargir le nombre de participants. En outre, bien sûr, nous lisons les 50 mémoires qui ont été déposés devant le Conseil de l'ONU par des parties concernées.

En ce qui concerne les organisations autochtones représentatives, nous consultons nos collègues du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien pour nous assurer que toutes les organisations appropriées sont prises en compte mais, considérant le peu de temps qu'il nous reste jusqu'en juin, nous privilégions les organisations nationales pour les rencontres face-à-face.

Le sénateur Jaffer : Je serai heureuse de recevoir votre liste. Quand vous l'enverrez, veuillez y indiquer pendant combien de temps vous les avez rencontrées et où.

One concern I had when I was reading all the submissions was the treaty process. Through all the submissions — I read them all — I had the impression that the treaty process does not seem to be transparent and accountable, as Amnesty says well. I would appreciate your commenting on what we all need to do to make the treaty process more transparent.

Ms. Elliot Sherwood: I am not sure that any of us on this side is clear on the import of your question. Do you mean with the individual treaty bodies?

Senator Jaffer: Yes.

Ms. Elliot Sherwood: How they could be more transparent?

Senator Jaffer: Yes.

Ms. Elliot Sherwood: Do you mean transparent from the perspective of the stakeholders or from the perspective of the Senate committee?

Senator Jaffer: I mean transparent from the perspective of the stakeholders. From the submissions, I understand that people do not know where the treaty process is or what is happening. They feel that because you have put some things on the web, maybe there was a way to see what is happening. From what I understand from my reading, it is not transparent as to where the process is.

Ms. Elliot Sherwood: As part of responding to the recommendations of UPR but looking more broadly at the process of civil society engagement, we are looking at how we use the tools available to us, such as the web, to provide an easy place for people to have access to the schedule of treaty hearings and all of the other processes that are underway. The point of simply where to go to find information is a reasonable one.

Each of the treaty bodies, of course, is responsible directly for posting information about its own processes, and all of the treaty body reports are available through the treaty body web sites.

Senator Jaffer: I apologize; I am probably not making myself clear.

What I understand from the submissions is that stakeholders are not clear as to what Canada's position is. It is best if I give you an example and you walk me through it,

Let us use the migration treaty as an example. What is Canada's position? Where is Canada on that, and why are we not ratifying? Is it anywhere to be found? Where can I see that?

Ms. Elliot Sherwood: For treaties that are still under review by Canada, generally, there is not a public posting of information because the review process is within either the federal or the provincial and territorial governments in an analysis that has yet to go forward for approval by ministers. By and large, unless Canada has formally tabled its reservations about a treaty

L'une de mes préoccupations, quand je lisais tous les mémoires, concerne le processus des traités. Dans tous les mémoires — je les ai tous lus — j'ai eu l'impression que le processus des traités ne semble ni transparent ni redevable, comme le dit fort bien Amnesty. D'après vous, que faudrait-il faire pour le rendre plus transparent?

Mme Elliot Sherwood : Je ne suis pas sûre que mes collègues et moi-même saisissons bien le sens de votre question. Voulez-vous parler des organismes individuels de surveillance des traités?

Le sénateur Jaffer : Oui.

Mme Elliot Sherwood : Comment ils pourraient être plus transparents?

Le sénateur Jaffer : Oui.

Mme Elliot Sherwood : Voulez-vous parler de transparence du point de vue des parties concernées ou du point de vue du comité sénatorial?

Le sénateur Jaffer : Je parle de transparence du point de vue des parties concernées. D'après les mémoires, je crois comprendre que les gens ne savent pas où en est le processus des traités ni ce qui se passe. Ils ont le sentiment qu'ils devraient avoir des informations sur qui se passe grâce à ce que vous avez mis sur le Web. D'après ma lecture des mémoires, il n'y a pas de transparence sur le processus.

Mme Elliot Sherwood : Dans le cadre de notre réponse aux recommandations de l'EPU et, plus généralement, de notre examen du processus de participation de la société civile, nous examinons comment utiliser les outils dont nous disposons, comme le Web, pour donner aux gens un accès facile à l'horaire des audiences sur les traités et de tous les autres processus en cours. Le fait qu'on demande simplement comment trouver les informations est parfaitement compréhensible.

Évidemment, il appartient à chacun des organismes de surveillance des traités de publier des informations sur ses processus, et tous les rapports de ces organismes sont disponibles sur leurs sites Web respectifs.

Le sénateur Jaffer : Veuillez m'excuser, je ne suis probablement pas assez claire.

Si je comprends bien les mémoires, les parties concernées ne comprennent pas bien la position du Canada. La meilleure chose à faire serait que je vous donne un exemple et que vous me donniez vos explications.

Prenons le traité sur les migrations, par exemple. Quelle est la position du Canada? Pourquoi ne l'avons-nous pas ratifié? Peut-on en trouver le texte quelque part? Où puis-je le voir?

Mme Elliot Sherwood : En ce qui concerne les traités en cours d'examen par le Canada, nous n'affichons généralement pas d'informations publiques car le processus d'examen se situe au sein des gouvernements — fédéral, provinciaux ou territoriaux — dans une analyse qui n'a pas encore été envoyée aux ministres pour obtenir leur approbation. En règle générale, à moins que le

instrument, which it does in the treaty process, that may not be broadly publicized.

Senator Jaffer: Do you mean “may not” or “is not”?

Ms. Elliot Sherwood: I would say, generally, it is not unless it has been a formal statement of Canada’s position within a treaty body.

Senator Jaffer: Therefore, they are saying the submissions that have been put forward are not transparent because you do not know what Canada’s position is. Is that a correct statement?

Ms. Elliot Sherwood: Canada has not yet determined a final position. I think that is the case.

The Chair: In our *Promises to Keep* report, we talked about something similar to Australia, although that one is adapted to that country, where at any given moment you could find out where Canada was in the process. It is not just the content of the national government’s response to them. It is to know, for example, when the next review of the Convention on the Rights of the Child is and when will the submission dates be so that you can track, as one of our like-minded countries does. Perhaps at some point you would say the contents’ tabling will be in the future, but you have the process laid out so that citizens can find out. We urged at that time starting to use the new technology as a way of reaching more people and having them understand the obligations, responsibilities and rights that people have. I think that is what Senator Jaffer was getting at, as well as the content, of course.

Mr. Sims, you pointed out that the Universal Periodic Review now has this structure. Some of the other treaty bodies do not. It was hard for our committee to find out how, when, why, what, who could input when — none of it was clear. Part of that is that Canada has not definitively structured this so we can get access but also neither had the Human Rights Council, so that is an ongoing dilemma.

Mr. Sims: Yes, madam chair and Senator Jaffer, and there are recommendations in the interim report generally about how Canada deals with international instruments. I think part of the work that needs to go on now is to look at gaps, look at deficiencies, look at the suggestions of people who are observing how Canada manages its international instruments compared with other states that perhaps do it better. Then we can try to propose some solutions going forward that, as Ms. Fulford said a while ago, will not duplicate things we have in place. The problem is there are many pieces out there that are part of this situation, and we do not want to duplicate those while we try to plug something else. People will be looking at that, I think, as part of the response in June.

Canada n’ait officiellement déposé ses réserves au sujet d’un mécanisme de traité — ce qu’il fait dans le cadre du processus de traité — cela peut ne pas être publié.

Le sénateur Jaffer : Voulez-vous dire « peut ne pas être » ou « n’est pas »?

Mme Elliot Sherwood : En règle générale, ça ne l’est pas, à moins que le Canada ait adressé une position officielle à l’organisme de traité.

Le sénateur Jaffer : En conséquence, s’ils disent que les mémoires qui ont été déposés ne sont pas transparents, c’est parce que vous ne savez pas quelle est la position du Canada. Est-ce la bonne conclusion?

Mme Elliot Sherwood : Le Canada n’a pas encore pris de position finale. Je pense que c’est la situation.

La présidente : Dans notre rapport intitulé *Des promesses à tenir*, nous évoquons une situation similaire à celle de l’Australie, bien qu’elle soit adaptée à ce pays, où l’on peut savoir à n’importe quel moment où en est le Canada dans le processus. Il ne s’agit pas seulement de la teneur de la réponse du gouvernement national, il s’agit aussi de savoir, par exemple, quand se tiendra le prochain examen de la Convention relative aux droits de l’enfant et quelles seront les dates de dépôt des mémoires afin de faire le suivi, comme le fait un pays partageant notre optique. Vous direz peut-être que le dépôt du contenu se fera plus tard mais, au moins, le processus sera transparent et les citoyens sauront à quoi s’en tenir. Nous avons recommandé à l’époque qu’on commence à utiliser la nouvelle technologie pour être en contact avec plus de gens afin qu’ils comprennent les obligations, les responsabilités et les droits. Je crois que c’est ce que voulait dire le sénateur Jaffer, en plus du contenu, bien sûr.

Monsieur Sims, vous avez dit que l’Examen périodique universel a maintenant cette structure. Ce n’est pas le cas de certains des autres organismes de surveillance des traités. Notre comité a eu bien du mal à trouver comment, quand, pourquoi, quoi, qui pouvait participer — rien n’était clair. Le problème est que le Canada n’a pas établi de structure définitive qui nous permettrait d’avoir accès, ce qui est aussi le cas du Conseil des droits de l’homme, et c’est un dilemme constant.

M. Sims : Madame la présidente, sénateur Jaffer, vous avez raison et il y a dans le rapport intérimaire des recommandations sur la manière dont le Canada traite les instruments internationaux. Je pense que ce qu’il nous faut faire maintenant, c’est analyser les lacunes, examiner les déficiences et examiner les suggestions des personnes qui observent comment le Canada gère ces instruments internationaux par rapport à d’autres pays qui le font peut-être mieux. Ensuite, nous pourrions essayer de proposer des solutions qui, comme le disait Mme Fulford il y a un instant, ne feront pas double emploi avec ce qui existe déjà. Le problème est qu’il y a beaucoup d’éléments qui font partie de cette situation et que nous ne voulons pas refaire la même chose tout en essayant de corriger autre chose. On examinera cette question, je pense, dans le cadre de la réponse de juin.

Senator Jaffer: I would like one clarification. This chart is very useful and certainly will help us, but one thing that came up in a number of submissions was gender analysis. I would hope gender analysis would be everywhere. Sometimes when it is not put down, it gets forgotten. How will you deal with the issue of gender analysis, which committee is looking at it and is it the central body?

Ms. Elliot Sherwood: Every policy area looks through a range of analytical lenses. Status of Women has a particular responsibility of looking horizontally at the issue of gender analysis. That is not as full and detailed an answer to your question as you would like, but it is one we would note as we review the input we are receiving.

Senator Jaffer: I do not understand your language when you say "horizontal." You need to clarify that for me, and can you please tell us how you will look at gender analysis? If I could ask, I would like gender analysis to be everywhere, but tell us how you will do it.

Ms. Fulford: In these blue boxes where we have clustered the themes, things like gender analysis will very much play out in many of these areas, in fact, in probably all of them. Therefore, there will be a particular gender analysis lens applied when we are actually looking at these things.

We can ensure that actually happens because, as you see, everything must be coordinated through the interdepartmental committee which we chair as well as the Continuing Committee of Officials for Human Rights, which takes in the input that we would get from the territories and the provinces. That kind of gender analysis you brought up would not be done at only the federal level. To do it justice, you would need to have it mirrored well through the work that the provinces and territories are likewise doing. There will be a number of these types of lenses such as you have brought up that we will have to ensure are used.

Finally, one of the things we will be seeking, and this relates maybe to your prior question, is a lot of input from everyone on how to best establish this over the course of the next four years. Those are the kind of mechanisms that we will be paying very close attention to as the UPR process actually finds its way and evolves over that period of time.

That is why we talk about it being horizontal. The great beauty in UPR is that it does offer this very global view of all of the treaties and, of all the work that is being done across the country and at different levels of jurisdiction inside and outside of the treaties. Up to the UPR process, I do not think we had that kind of really global view. The challenge of UPR for us is that it does require and points out that we have an awful lot of work to do to coordinate among ourselves. We cannot silo these things in a way that we may have done in the past, and that you have to look at the inter-relationship of many of these areas. I think that is what

Le sénateur Jaffer : Puis-je vous demander un éclaircissement? Ce tableau nous sera certainement très utile mais il y a une chose qui est ressortie d'un certain nombre de mémoires et c'est l'analyse comparative selon les sexes. À mon avis, il devrait y avoir partout une analyse comparative selon les sexes. Toutefois, il arrive qu'on l'oublie. Comment traitez-vous la question de l'analyse comparative selon les sexes? Quel comité s'en occupe, ou est-ce l'organisme central?

Mme Elliot Sherwood : Chaque domaine de politique publique est analysé à travers plusieurs prismes. Condition féminine Canada a la responsabilité particulière d'examiner horizontalement la question de l'analyse comparative selon les sexes. Ce n'est pas une réponse aussi complète et détaillée que vous l'auriez souhaité mais c'est un élément dont nous tenons compte dans l'examen des contributions que nous recevons.

Le sénateur Jaffer : Je ne comprends pas votre jargon quand vous dites « horizontalement ». Vous allez devoir m'expliquer ça et, s'il vous plaît, nous dire comment vous faites l'analyse comparative selon les sexes. Pour ma part, j'aimerais que ce prisme soit utilisé partout mais dites-moi comment vous vous y prenez.

Mme Fulford : Dans les cases bleues où nous avons regroupé les thèmes, des choses comme l'analyse comparative selon les sexes apparaîtront pour beaucoup de ces thèmes et, en fait, probablement tous. Par conséquent, on appliquera le prisme de cette analyse quand on examinera les différentes situations.

Nous pouvons nous en assurer parce que, comme vous pouvez le voir, tout doit être coordonné par le comité interministériel que nous présidons ainsi que par le Comité permanent des hauts fonctionnaires chargés des droits de la personne, qui se penchera sur ce que nous recevons des territoires et des provinces. Le genre d'analyse comparative selon les sexes dont vous parlez ne se fait pas seulement au palier fédéral. Pour que ce soit complet, il faut que ce travail se fasse également au niveau des provinces et des territoires. Il y aura d'ailleurs un certain nombre de prismes de même nature qui devront être utilisés et nous devrons y veiller.

Finalement, l'une des choses que nous allons rechercher, et c'est probablement relié à votre question précédente, c'est la contribution de tout le monde sur la meilleure manière d'établir cela au cours des quatre prochaines années. Ce sont là les mécanismes auxquels nous allons prêter beaucoup d'attention à mesure que le processus d'EPU trouve ses marques et évolue.

Voilà ce que nous voulons dire quand nous parlons d'analyse horizontale. La grande beauté de l'EPU, c'est qu'il offre cette vision très globale de tous les traités et de tout le travail qui se fait dans le pays du point de vue des différents paliers gouvernementaux à l'intérieur et l'extérieur des traités. Avant le processus d'EPU, nous n'avions pas cette vision vraiment globale des choses, je crois. Le défi que nous pose l'EPU est qu'il nous montre que nous avons énormément de travail à faire pour coordonner les choses entre nous. Nous ne pouvons pas cloisonner les activités comme cela s'est peut-être fait dans le

UPR will offer us, and certainly the mechanisms we have put in place will plug that hole.

Senator Jaffer: When you look at this, will you ask all those reporting to you for the gender analysis they have done so we have a way of seeing that, please?

I have a question on the continuing committee. In the submissions, I understood that they found that the continuing committee was a weak link, it was not as strong as it should be. I would appreciate hearing from you, Mr. Sims and Ms. Fulford, how you have strengthened this committee to be more effective.

Mr. Sims: This committee has been in place for some time. We think it works well on one level, in coordinating the responses of governments, which is one of its primary roles. It is not a body, to come back to the theme you raised a moment ago, in which outside stakeholders have an opportunity to make their views known.

To take us back to the previous answer, if we need a mechanism by which to appropriately engage civil society, it will not happen through the Continuing Committee of Officials on Human Rights as currently structured. It works well for the purpose for which it was designed. It may need to be re-examined in light of the various recommendations made on how to effectively implement our international obligations and to consult with civil society.

Senator Brazeau: Thank you all for being with us this evening. My question is specific to the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. I believe Canada has been subject to some criticism in terms of why Canada did not adopt the UN declaration in September of 2007.

In my previous role, I had the opportunity to be directly involved since 2002 in the negotiations that led to the actual declaration. I can say from experience that the spring of 2007 — a few months before the vote on the declaration — was the first time we, as Aboriginal leaders, heard the Government of Canada come out with its official position on the UN declaration. We were advised at that time that Canada would not support the UN declaration.

At no point prior to 2007, had we heard the position of the Government of Canada. We then had the opportunity to meet with former ministers Jim Prentice and Peter McKay, who were the ministers of INAC and Foreign Affairs at the time. They were quite forthright with the Government of Canada's position that because of many sections dealing with land, resources and conflict with the Constitution of Canada, the government would not be in a position to support the declaration.

passé, étant donné que le processus nous oblige à nous pencher sur les relations existant entre beaucoup de ces domaines. Je pense que c'est ce que nous offre l'EPU et les mécanismes que nous avons mis en place combleront certainement cette lacune.

Le sénateur Jaffer : Quand vous examinerez ces questions, pourrez-vous demander à ceux qui vous font rapport de vous communiquer l'analyse comparative selon les sexes qu'ils auront faite, afin que nous puissions la voir, s'il vous plaît?

Je veux maintenant poser une question sur le comité permanent. Si j'ai bien compris les mémoires, leurs auteurs estiment que le comité permanent est un maillon faible de la chaîne et qu'il n'est pas aussi fort qu'il devrait l'être. J'aimerais que vous me disiez, monsieur Sims et madame Fulford, comment vous avez renforcé ce comité pour qu'il soit plus efficace.

M. Sims : Ce comité existe depuis un certain temps. Nous pensons qu'il fonctionne bien à un niveau, celui de la coordination des réponses des gouvernements, ce qui est l'une de ses principales fonctions. Pour revenir au thème que vous avez abordé il y a un instant, ce n'est pas un organisme auquel les parties concernées de l'extérieur ont la possibilité de faire connaître leurs vues.

Pour revenir à la réponse précédente, si nous avons besoin d'un mécanisme pour assurer une participation adéquate de la société civile, ce ne sera pas le Comité permanent des hauts fonctionnaires chargés des droits de la personne tel qu'il est structuré actuellement. Il est efficace du point de vue de la fonction pour laquelle il a été conçu. Nous devons peut-être en revoir la structure à la lumière des diverses recommandations formulées sur la manière dont nous pourrions mettre en œuvre efficacement nos obligations internationales et consulter la société civile.

Le sénateur Brazeau : Je remercie tous les témoins de leur présence. Ma question portera spécifiquement sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Je crois comprendre que le Canada a fait l'objet de certaines critiques parce qu'il ne l'a pas adoptée en septembre 2007.

Dans mes fonctions antérieures, j'ai eu l'occasion de participer directement, et ce, depuis 2002, aux négociations qui ont débouché sur cette déclaration. Je peux dire, d'après mon expérience personnelle, que c'est au printemps de 2007 — quelques mois avant le vote sur la déclaration — que nous, les chefs autochtones, avons entendu pour la première fois le gouvernement du Canada énoncer sa position officielle à ce sujet. À l'époque, on nous a dit que le Canada n'appuierait pas la déclaration de l'ONU.

Avant 2007, nous n'avions jamais eu connaissance de la position du gouvernement du Canada. Ensuite, nous avons eu l'occasion de rencontrer les ministres Jim Prentice et Peter McKay, qui dirigeaient alors respectivement AINC et Affaires étrangères. Ils nous ont exposé sans détours la position du gouvernement du Canada qui était qu'il ne pouvait pas appuyer la déclaration à cause de plusieurs de ses dispositions concernant les terres, les ressources et un conflit avec la Constitution du Canada.

I apologize for the long preamble. There is a lot of misinformation about why Canada has not adopted the declaration. For the benefit of this committee and for all Canadians, can you share with us the position of the Department of Justice on the UN declaration? Specifically, what advice the department provided to the Government of Canada leading to its decision with respect to the declaration in 2007?

Mr. Sims: I would prefer not to provide the legal advice offered by the Department of Justice to the government on this or other questions.

Today, at the end of March, we are mid-stream in this UPR process. We have the position of Canada on the UN Universal Declaration on the Rights of Indigenous People, which you have summarized. We have gone through the UPR exercise in Geneva. Various states made proposals on that topic and invited Canada to reconsider its position. My colleague described the extensive process the department is going through in reviewing these recommendations and giving advice to the government on how they should respond to the recommendations and interventions of all these states in Geneva.

By the beginning of June, we will know whether the government is reconsidering its position in light of the new information. There have been other changes around the world too, as you must know. This may have some affect on the government's thinking. That is the best answer I can give this evening.

Senator Brazeau: Without going into the specifics of the advice that the Department of Justice has provided the Government of Canada, can you answer whether the advice given to the Government of Canada has been consistent throughout the years?

Mr. Sims: I should not answer that question senator. It goes to the nature of the advice we are providing. To be fair to the process, we should see the government's response to the recommendations of several states in Geneva. That will be part of the decision making ministers must take within the next few weeks.

Senator Brazeau: I felt I must ask the question because, from experience, I can tell this committee that, prior to spring of 2007, I never heard the Government of Canada's position on the UN declaration. Therefore, it is important that be said to clear any of the misinformation that exists.

My second question is with respect to the engaging of civil society and Aboriginal organizations. Can you elaborate on what exactly you mean by "engagement"? Engagement sometimes is only inviting groups to the table and sharing what the position or draft position will be, perhaps allowing individuals to intervene in some cases. Will there be an opportunity for these groups, not to co-draft, but to have a role to play in the Government of Canada's response? Who will be invited in terms of the Aboriginal stakeholders?

Je m'excuse de ce long préambule. Beaucoup d'informations erronées ont été diffusées sur la raison pour laquelle le Canada n'a pas adopté la déclaration. Pour l'information du comité et de tous les Canadiens, pouvez-vous nous dire quelle est la position du ministère de la Justice à ce sujet? Plus précisément, quelle était la recommandation de ce ministère au gouvernement du Canada en ce qui concerne la position à prendre sur la déclaration en 2007?

M. Sims : Je préfère ne pas dévoiler l'opinion juridique adressée par le ministère de la Justice au gouvernement sur cette question ou sur d'autres.

Aujourd'hui, fin mars, nous sommes en plein milieu du processus d'EPU. Nous connaissons la position du Canada sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, que vous avez résumée. Nous avons participé à l'exercice d'EPU à Genève. Divers États ont formulé des propositions à ce sujet et ont invité le Canada à revoir sa position. Ma collègue a décrit le processus exhaustif que vient d'engager le ministère pour examiner les recommandations et adresser un avis au gouvernement sur la manière de répondre aux recommandations et interventions de tous ces États à Genève.

Début juin, nous saurons si le gouvernement revient sur sa position à la lumière des nouvelles informations. Il y a eu aussi d'autres changements dans le monde, comme vous le savez. Cela pourrait avoir une incidence sur la réflexion du gouvernement. C'est la meilleure réponse que je puisse vous donner ce soir.

Le sénateur Brazeau : Sans aller dans les détails de l'avis communiqué au gouvernement du Canada par le ministère de la Justice, pouvez-vous nous dire si cet avis a été uniforme au cours des années?

M. Sims : Je ne dois pas répondre à cette question, sénateur, car elle touche à la nature même des avis que nous fournissons. Le processus exige que nous attendions de voir comment le gouvernement répondra aux recommandations de plusieurs États à Genève. C'est l'une des décisions que les ministres auront à prendre dans les prochaines semaines.

Le sénateur Brazeau : Je tenais à poser la question car je peux dire au comité que je n'avais jamais entendu la position du gouvernement du Canada sur la déclaration de l'ONU avant le printemps de 2007. Par conséquent, il était important de le dire afin de corriger toute information erronée pouvant exister à ce sujet.

Ma deuxième question porte sur la participation de la société civile et des organisations autochtones. Pouvez-vous me dire ce que vous entendez exactement par le mot « participation » dans ce contexte? Dans certains cas, il s'agit seulement d'inviter les groupes à venir prendre connaissance d'une position ou d'une ébauche de position et, éventuellement, de leur donner l'occasion d'intervenir. Ces groupes auront-ils la possibilité non pas de co-rédiger la réponse du gouvernement du Canada mais de jouer un rôle dans sa rédaction? Quelles organisations autochtones seront invitées?

Ms. Fulford: We acknowledge that the time is very short between now and when we have to table this. As we mentioned, we will have specific engagement process in Ottawa with Aboriginal organizations. We will be asking specific questions. We are interested to know how the Aboriginal organizations are reacting to the recommendations. That will be very important to get a sense of the priorities and how those particular recommendations resonate.

Another item will be important for us. Given that this process is new and that June is only the beginning of the process, not the end, we will be very interested to learn what mechanisms Aboriginal organizations feel need to be put in place over the course of the four years the UPR runs.

As you know, many of the 68 recommendations dealt specifically with the mechanisms and implementation of the UPR process over that four-year period. We need to recognize the limitations of any significant changes between now and the end of June. However, we will want to set the stage for the work that needs to be done over the course of the next four years.

We will be listening attentively to the feedback we get. Input will be duly considered in crafting the response. UPR guidelines specifically state the obligations of the state to have full engagement by civil society. Obviously, that will include Aboriginal organizations in this case.

I can assure you we are taking that very seriously. We know it is at the core of the UPR process if it is to succeed. You should consider this to be the beginning of the engagement process, not, in any sense, the end of it.

Senator Goldstein: Thank you for giving us an enlightened and enlightening presentation.

As you have suggested, holding Canada up to a mirror so we can better see ourselves is a useful process. I am very impressed by the manner in which you have organized our internal review of the recommendations and the manner in which you propose to put forward Canada's position in June.

Having said that, I have great difficulty overcoming the source of these recommendations. The Human Rights Council is, by most objective accounts, an irreparably failed organization. It is run by a group of reactionary, non-human rights enforcers. Indeed, they are human rights abusers. You have leadership such as Cuba, a great home of the free press; Iran, a wonderful home of gender equality; Saudi Arabia, such a great home of democracy; or Pakistan, so well organized and able to ensure that the military does not run the state; et cetera.

One of the states that leads the council condemned nine individuals to eight years in prison because they are homosexual only three weeks ago. Therefore, I have a great deal of difficulty accepting anything that comes from this organization. I have even more difficulty trying to understand by what right they propose

Mme Fulford : Il faut comprendre que nous aurons très peu de temps pour produire la réponse du gouvernement. Comme nous l'avons dit, nous aurons un processus de participation particulier à Ottawa avec les organisations autochtones. Nous leur poserons des questions précises. Nous voulons savoir comment elles réagissent aux recommandations, ce qui sera très important pour nous faire une idée des priorités et de la manière dont ces recommandations sont interprétées.

Il y aura une autre chose importante pour nous. Étant donné que ce processus est nouveau et que juin marquera seulement son début, et non pas son aboutissement, il sera important pour nous de savoir quels mécanismes les organisations autochtones jugent nécessaire de mettre sur pied durant les quatre années de l'EPU.

Comme vous le savez, bon nombre des 68 recommandations portent explicitement sur des mécanismes et sur la mise en œuvre du processus d'EPU sur la période de quatre ans. Il nous faudra comprendre les limitations de toute modification importante entre maintenant et fin juin. Toutefois, nous voudrions aussi jeter les bases du travail que nous aurons à effectuer au cours des quatre prochaines années.

Nous écouterons attentivement les réactions qui nous sont communiquées. Toutes les contributions seront sérieusement prises en compte pour préparer la réponse. En vertu des lignes directrices de l'EPU, les États ont l'obligation explicite d'assurer une participation pleine et entière de la société civile, ce qui, dans notre cas, comprend évidemment les organisations autochtones.

Je peux vous assurer que nous prenons cela très au sérieux. Nous savons que c'est un élément central de l'EPU si nous voulons qu'il ait du succès. Vous devez donc considérer que c'est le début du processus de participation et absolument pas son aboutissement.

Le sénateur Goldstein : Je vous remercie de votre témoignage éclairé et éclairant.

Comme vous l'avez dit, obliger le Canada à se regarder dans le miroir est utile. Je suis très impressionné par la manière dont vous avez organisé notre examen interne des recommandations et par la manière dont vous proposez d'élaborer la position du Canada en juin.

Cela dit, j'ai énormément de difficulté avec la source de ces recommandations. Le Conseil des droits de l'homme, selon les analyses les plus objectives, est une organisation irréparablement défaillante. Il est dirigé par un groupe de bandits réactionnaires qui se moquent allègrement des droits humains. De fait, ce sont eux qui les transgressent le plus. Vous avez là des pays comme Cuba, canon mondial de la liberté de la presse, l'Iran, canon mondial de l'égalité des sexes, l'Arabie Saoudite, merveilleux canon de la démocratie, ou le Pakistan, pays si bien organisé pour s'assurer que les militaires n'y prennent pas le pouvoir, et j'en passe.

L'un des États dirigeant le Conseil vient de condamner neuf personnes à huit années de prison pour homosexualité il y a à peine trois semaines. Vous comprendrez que j'aie beaucoup de mal à accepter tout ce qui peut sortir d'une telle organisation. Et j'ai encore plus de mal à comprendre de quel droit ces pays se

— as they did during the UPR session, for instance — to ask us what steps we are taking to implement recommendations made by the Special Rapporteur on racism when it is universally known that the Special Rapporteur on racism is himself a rabid racist.

I have great difficulty understanding why they have the right to raise whether Canada was reconsidering its decision to withdraw from the Durban 2 conference. Admittedly, there were some changes to the draft resolution last week. Those changes, as you know, were significantly more cosmetic than substantive.

I am absolutely unable to understand how and why we should be responding to observations made by this group of human rights abusers. Can you help me to understand?

Mr. Sims: That is an important question. As I look through the draft report they tabled with us, I do not read the Human Rights Council as a single entity so much as I read through the report of the interactive dialogue, responses and interventions by serious states whose opinions we value: Switzerland, Austria, Italy, Norway, Australia, the United Kingdom, Mexico, the Netherlands, India, Finland, Belgium, France, Argentina and so on.

Not every recommendation made in Geneva will be of the same weight. When we respond, I am sure we will find an appropriate way to say which recommendations we are giving greater weight to. However, the countries which I, without any effort, was able to name held that mirror up to us. It seems to me these interventions are important and will be given appropriate weight.

Senator Goldstein: Let me name others you did not mention who held up this mirror: Cuba, Pakistan, Azerbaijan, Turkey, Iran, Egypt and Saudi Arabia.

I appreciate that Canada is not a paragon of human rights. We are trying to get better; it is a dialectic, to use Hegelian terms. We have to be better. As I said earlier, it is good to have a mirror in which to look at ourselves. It is not good, however, when that mirror is held by human rights abusers and we say nothing about it.

Mr. Sims: Senator, there are aspects of the UPR process about which I can respond. The chair of this committee began the evening by referring back to your report, which mentioned concerns that this committee has had.

There are issues but there is so much value in the report that we have we intend to take it seriously and respond to it. Canada, I am convinced, will benefit. When we total up all the pluses and minuses on the "ledger," there are a lot of pluses. However, it is not a perfect institution.

proposent, comme ils l'ont fait durant la session de l'EPU, de demander ce que nous entendons faire pour mettre en œuvre les recommandations du Rapporteur spécial sur le racisme quand on sait dans le monde entier que le Rapporteur spécial sur le racisme est lui-même un raciste enragé.

J'ai beaucoup de mal à comprendre de quel droit ils peuvent demander si le Canada a l'intention de revenir sur sa décision de se retirer de la conférence Durban 2. Je conviens que certaines modifications ont été apportées au projet de résolution la semaine dernière mais, comme vous le savez, elles sont largement plus superficielles que substantielles.

Je suis donc absolument incapable de comprendre comment et pourquoi nous devrions répondre aux observations de ce groupe de fossoyeurs des droits humains. Pouvez-vous m'aider à comprendre?

M. Sims : C'est une question importante. Quand je lis l'ébauche de rapport que le Conseil nous a adressée, je ne vois pas le Conseil des droits de l'homme comme une entité uniforme mais plutôt comme le rapport du dialogue interactif, des réponses et des interventions d'États sérieux dont l'opinion nous importe : Suisse, Autriche, Italie, Norvège, Australie, Royaume-Uni, Mexique, Pays-Bas, Inde, Finlande, Belgique, France, Argentine, et cetera.

Toutes les recommandations issues de Genève n'auront pas le même poids. Quand nous formulerons notre réponse, je suis sûr que nous trouverons le moyen de dire à quelles recommandations nous attachons le plus de valeur. Toutefois, les pays que je viens de nommer, sans le moindre effort, nous ont renvoyé cette image de nous. Il me semble que ces interventions sont importantes et que nous leur accorderons l'importance voulue.

Le sénateur Goldstein : Permettez-moi de nommer d'autres pays que vous n'avez pas mentionnés parmi ceux qui nous renvoient cette image : Cuba, Pakistan, Azerbaïdjan, Turquie, Iran, Égypte et Arabie Saoudite.

Je veux bien croire que le Canada n'est pas un paragon des droits humains mais nous essayons de nous améliorer. C'est une dialectique, pour employer un terme hégélien. Nous devons faire mieux. Comme je l'ai dit, il est bon d'avoir un miroir pour s'examiner. Par contre, il n'est pas bon que ce miroir soit tenu par des fossoyeurs des droits humains et que nous ne disions rien à ce sujet.

M. Sims : Sénateur, il y a des aspects du processus d'EPU auxquels je peux répondre. La présidente du comité a ouvert la soirée en faisant référence à votre rapport où vous exposiez certaines de vos préoccupations.

Il y a des problèmes mais il y a aussi tellement de valeur dans le rapport que nous avons l'intention de le prendre au sérieux et d'y répondre. Le Canada, j'en suis convaincu, en bénéficiera. Quand nous ferons l'addition des plus et des moins, il y aura beaucoup plus de plus que de moins. Cela dit, ce n'est pas une institution parfaite.

Senator Goldstein: That is a legitimate observation, Mr. Sims. I do not dispute that and I think the work you are doing is exemplary. However, it remains very difficult for me to overcome what I see the source to be.

Ms. Fulford: I would like to add one thing. Looking at the big picture here, one of the things the UPR process allows Canada to do is to make comments on those particular countries. It is quid pro quo, right? These countries do get to hold the mirror up to us but our day is there, too, where we get to hold the mirror up to them.

I think the great hope of the Universal Periodic Review process is that sort of "collaboration" — and it will take some time, admittedly. That is the value of having that peer review, which is at the heart of the UPR process: We will be at the table, as well, to point out where these countries have definite short comings.

Senator Goldstein: However, those countries do not appear to pay much attention to us. Just as recently as last week, Canada found itself in a principled but uniquely-isolated minority of one with respect to three resolutions. Two were passed unanimously except for Canada. The third was passed with Canada and two other principled countries voting against it.

It is hard to see that, on the one hand, countries of the nature that I have described are free to criticize our record — it is fine that they do so and it is excellent you are reacting to it — while not responding at all to any principles that Canada seeks to enforce.

I am sorry; that was more political than you would want it to be and it is not really a question. I do not want to put you in a difficult position because I admire the job you are doing. You are doing excellent things for Canada.

The Chair: Senator Goldstein, in the old days, in the Human Rights Commission, we were always mindful that the governments at the United Nations represent the people but that the United Nations process — the Declaration — goes beyond that. Those countries have people who aspire to the same dignity and rights that we do. We can sometimes speak to them when we address human rights when we may not have the same point of view as their governments. I hope we pass your message on, that some of those who are criticizing should, in fact, look at themselves. We should also not forget there is a whole nation and that all nations are in flux. The question is how do we build upon the positives in those nations? You did an excellent job pointing that out in your other committee regarding the all-party genocide. I thought I would put it back on the table.

Senator Nancy Ruth: Thank you for being here. It is really great for us. I am glad you came.

Le sénateur Goldstein : Votre remarque est légitime, monsieur Sims, je ne le conteste pas, et j'estime que le travail que vous faites est exemplaire. Toutefois, j'ai toujours bien du mal à passer au-delà de la source de ce rapport.

Mme Fulford : Permettez-moi d'ajouter une remarque. Si vous vous placez d'un point de vue global, l'une des choses que le processus d'EPU permet au Canada de faire, c'est d'adresser des remarques aux pays que vous avez mentionnés. C'est donnant-donnant, non? Ces pays tiennent le miroir qui nous renvoie notre image mais le jour viendra où c'est nous qui tiendrons le miroir leur renvoyant la leur.

Je pense qu'un des grands espoirs de l'Examen périodique universel est qu'il permettra cette sorte de « collaboration », mais ça prendra du temps, j'en conviens. Telle est cependant la valeur de cet examen par les pairs qui est au cœur du processus d'EPU : nous serons à la table pour pointer du doigt les pays qui sont à l'évidence déficients dans ce domaine.

Le sénateur Goldstein : Sauf que notre opinion leur importe peu. Pas plus tard que la semaine dernière, le Canada s'est retrouvé dans une minorité morale mais isolée au sujet de trois résolutions. Deux de ces résolutions ont été adoptées à l'unanimité sauf par le Canada et la troisième l'a été à l'unanimité sauf par le Canada et deux autres pays respectant leurs valeurs.

Il est donc pénible de voir que des pays comme ceux que j'ai nommés sont libres de critiquer notre bilan — c'est bien qu'ils le fassent et il est excellent que vous réagissiez — alors qu'ils ne tiennent aucun compte des valeurs que défend le Canada.

Je suis désolé, c'était une remarque plus politique que prévu et ce n'était pas vraiment une question. Je ne veux pas vous mettre sur la sellette car j'admire votre travail. Vous faites d'excellentes choses pour le Canada.

La présidente : Dans le passé, sénateur Goldstein, à l'époque de la Commission des droits de l'homme, nous tenions toujours compte du fait que les gouvernements des Nations Unies représentent des peuples et que le processus des Nations Unies — la Déclaration — va au-delà. Il y a dans ces pays des peuples qui aspirent à la même dignité et aux mêmes droits que nous. Nous pouvons parfois nous adresser à eux quand nous parlons des droits humains, même si nous n'avons pas nécessairement le même point de vue que leurs gouvernements. J'espère que nous leur transmettons votre message, c'est-à-dire que certains de ceux qui nous critiquent devraient également se regarder dans le miroir. Il ne faut pas oublier non plus que nous parlons à des nations et que toutes les nations évoluent. La question est de savoir comment tirer parti des éléments positifs de ces nations pour améliorer leur situation. Vous l'avez fait de manière excellente dans votre autre comité au sujet de la résolution de tous les partis sur le génocide. Je tenais à le dire ici.

Le sénateur Nancy Ruth : Merci de votre présence. Je suis vraiment très heureuse de vous voir ici.

I want to start by following up on Senator Jaffer's question about the treatment of civil society groups. When you held the consultation in June last year, what were the outcomes? How did you use it, if at all? Did you simply receive it as information or did you take any ideas and develop them into your report? What happens to all these groups that come in and share what they think the world should be like?

Ms. Elliot Sherwood: For a point of clarification, the meetings with the civil society and Aboriginal organizations were actually in January. As Ms. Fulford said, we were in a position this year of being unable to hold these sessions when we had originally planned, which would have been prior to the submissions.

Senator Nancy Ruth: I do not really care about timing. I care about content.

Ms. Elliot Sherwood: I think it matters, however. Our intention had been to have these sessions prior to the submission of Canada's report, at which point they clearly would have informed the development of Canada's report to the Human Rights Council. We had to have that report in by December.

In January, we were left with the opportunity to hear the issues that were of most concern to people. It gave us an opportunity prior to the appearance of the recommendations at the beginning of February to understand issues and recognize them in places such as Canada's opening remarks, where we needed to provide a more nuanced statement about some of the things that had been in the report.

We have all of the notes of that which are being taken into account as we develop the response to the report. However, that information has all been fed back to all of the vertical tables that are represented in the blue boxes.

One of the challenges as we integrate the processes is acknowledging the great number of tables that already exist with civil society and with Aboriginal organizations around individual issues or groups of related issues versus the process that we need to be engaged in horizontally. One of the issues we want to examine in the meetings in April is what ongoing processes we should be setting up in relation to UPR as a cross-cutting subject and how they would complement the tables that already exist in individual federal or provincial and territorial departments.

Senator Nancy Ruth: That would be great.

To make myself clear, there were no consultations with civil society groups before you reported, not even an email. Did you not have a website or something going?

Ms. Elliot Sherwood: Prior to the report we were drawing on the vertical consultations with stakeholders that departments were doing. We were not able to do more during the election period.

Je veux d'abord revenir sur la question du sénateur Jaffer au sujet du traitement des groupes de la société civile. Quand vous avez tenu votre consultation, en juin dernier, quels ont été les résultats? Comment en avez-vous tenu compte? Avez-vous simplement pris note des informations obtenues ou avez-vous intégré certaines des idées à votre rapport? Que faites-vous une fois que tous ces groupes sont venus vous communiquer leur vision du monde?

Mme Elliot Sherwood : Permettez-moi de préciser d'abord que les rencontres avec la société civile et les organisations autochtones se sont tenues en janvier. Comme l'a dit Mme Fulford, nous n'avons pas pu tenir ces rencontres comme nous l'avions prévu cette année, c'est-à-dire avant le dépôt des mémoires.

Le sénateur Nancy Ruth : Le moment m'importe peu, c'est le contenu qui m'intéresse.

Mme Elliot Sherwood : Mais je pense que le moment est important. Nous avions l'intention d'organiser ces sessions avant le dépôt du rapport du Canada, ce qui aurait à l'évidence permis d'en tenir compte dans la formulation du rapport adressé par le Canada au Conseil des droits de l'homme. Toutefois, il fallait que ce rapport soit déposé en décembre.

En janvier, nous ne pouvions que recueillir les préoccupations des participants. Cela nous a donné la possibilité, avant l'apparition des recommandations début février, de comprendre les diverses problématiques et de les évoquer à certains endroits, comme dans les remarques liminaires du Canada, lorsqu'il nous a semblé nécessaire de formuler des remarques plus nuancées sur certaines des choses qui figuraient dans le rapport.

Nous avons toutes les notes à ce sujet, qui seront prises en compte dans la formulation de notre réponse au rapport. Toutefois, toute cette information a été transmise à toutes les tables verticales représentées par les cases bleues.

L'une des difficultés que pose l'intégration des processus est qu'il existe déjà un grand nombre de tables avec la société civile et les organisations autochtones au sujet de thèmes particuliers ou de groupes de thèmes connexes alors que le processus auquel nous devons participer a un caractère horizontal. L'une des questions que nous voulons examiner lors des réunions d'avril portera sur les processus permanents qu'il conviendrait de mettre sur pied au sujet de l'EPU dans un contexte horizontal et sur la manière dont ils viendront compléter les tables qui existent déjà dans les divers ministères fédéraux, provinciaux ou territoriaux.

Le sénateur Nancy Ruth : Ce serait excellent.

Pour que ma question soit claire, il n'y a pas eu de consultation de la société civile avant le dépôt de votre rapport? Pas même un courriel? Vous n'aviez pas de site Web?

Mme Elliot Sherwood : Avant le rapport, nous avons tiré parti des consultations verticales menées par les ministères auprès des parties concernées. Nous n'avons pas pu faire plus pendant la période électorale.

Senator Nancy Ruth: It was with great interest that I read sections 80 to 85 of your report, which have to do with women and women's rights. It was with even greater interest, since I sit on the Standing Senate Committee on National Finance, that I saw you used the Finance Committee and Finance Canada as an example of where gender-based analysis (GBA) is done. Since I know how hard I struggle every budget year to find out was done out and what conclusions the reach, which they do not want to share, I found it amusing.

If GBA is so important, is the coordinator of the Status of Women part of this interdepartmental committee on your chart, even though she is part of Heritage Canada in this sheet?

Ms. Elliot Sherwood: I would have to get out the background list for all of the committees that Status of Women is part of. They are not leading one but they are part of a number and they are working with us as part of the interdepartmental committee as well as with the individual organizations. I want to verify with colleagues if I may.

Senator Nancy Ruth: Are you able to say whether the coordinator or her staff is able to look at other departments' GBA and say whether they are successful or whether there is improvement, or must we all wait for the Auditor General's report?

Ms. Elliot Sherwood: In this context the materials are available to the interdepartmental committee. I would not be in a position to comment on the broader issue of gender-based analysis in departments as they go through their daily business.

Senator Nancy Ruth: In your list of what Canada has done against violence against women, you have itemized a great many things that the government has done in the Justice Department in changes of laws and in other places. You talk about the Sisters in Spirit campaign and a whole variety of programs that you use as good examples of what this government has done on violence against women. There is nothing done about the perpetrators of violence — that is, the men. Is this an issue? If you do a gender-based analysis, there might be some department monies, policies and everything else directed to this factor. Is there some reason it does not? You cannot deal with violence against women unless you deal with the other side of the coin.

Mr. Sims: Let me try to answer your question. Clearly the level of violence against women in Canada is unacceptable. It is particularly unacceptable with respect to Aboriginal women. You point to a number of activities that are mentioned in various reports that we have underway. There is an enormous amount of work underway now in the federal, provincial and territorial tables that I attend. For example, federal, provincial and territorial ministers of justice meet on this subject regularly. In fact, when we were in Geneva, as I mentioned in my remarks, we had a Canadian delegation, not a federal delegation. The individual who responded to one of the points made by one of many states who commented about Canada's less-than-ideal record with respect to violence against women, was the Deputy

Le sénateur Nancy Ruth : J'ai lu avec beaucoup d'intérêt les parties 80 à 85 de votre rapport concernant les droits des femmes. Je les ai lues avec d'autant plus d'intérêt que je fais partie du Comité sénatorial permanent des finances nationales et que je vous ai entendu mentionner le Comité des finances et Finances Canada comme exemples d'analyses comparatives selon les sexes, ou ACS. Comme je sais combien il est difficile de trouver, dans chaque budget annuel, ce qui a été fait et quelles conclusions ont été tirées, qu'ils ne veulent pas partager, j'ai trouvé ça amusant.

Si l'analyse comparative selon les sexes est tellement importante, la coordonnatrice de Condition féminine Canada dans ce comité interministériel figure-t-elle sur votre tableau, bien qu'elle fasse partie de Patrimoine canadien sur cette feuille?

Mme Elliot Sherwood : Je devrais sortir la liste indiquant tous les comités dont Condition féminine fait partie. Cette organisation n'est pas le chef de file mais elle fait partie de plusieurs comités et collabore avec nous dans le cadre du comité interministériel, ainsi qu'avec des organisations individuelles. J'aimerais vérifier avec mes collègues, si vous me le permettez.

Le sénateur Nancy Ruth : Êtes-vous en mesure de dire si la coordonnatrice ou son personnel peut examiner les ACS des autres ministères pour voir s'ils connaissent du succès et si la situation s'améliore ou sommes-nous obligés d'attendre le rapport de la vérificatrice générale?

Mme Elliot Sherwood : Les documents pertinents sont à la disposition du comité interministériel. Je ne suis pas en mesure d'exprimer un avis sur la question générale de l'analyse comparative selon les sexes que font les ministères dans leurs activités régulières.

Le sénateur Nancy Ruth : Dans votre liste des mesures prises par le Canada au sujet de la violence faite aux femmes, vous mentionnez beaucoup de choses faites par le gouvernement avec le ministère de la Justice, comme des modifications législatives. Vous parlez de la campagne Sœurs d'esprit et de toute une série de programmes que vous présentez comme exemples de ce qu'a fait le gouvernement à ce sujet. Je n'y vois cependant rien au sujet des auteurs de cette violence : les hommes. N'est-ce pas un problème? Si vous effectuez une analyse comparative selon les sexes, il pourrait y avoir des fonds ministériels, des politiques ou autre chose pour ce facteur. Y a-t-il une raison pour qu'il n'y en ait pas? Vous ne pouvez pas régler le problème de la violence faite aux femmes si vous ne tenez pas compte du revers de cette médaille.

M. Sims : Je vais essayer de répondre à votre question. Il est clair que la violence faite aux femmes est inacceptable, et elle l'est particulièrement en ce qui concerne les femmes autochtones. Vous évoquez un certain nombre d'activités en cours, mentionnées dans divers rapports. On fait actuellement un travail considérable aux tables fédérales, provinciales et territoriales auxquelles je participe. Par exemple, les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux de la Justice se rencontrent régulièrement pour traiter de cette question. En fait, quand j'étais à Genève, comme je l'ai dit dans mes remarques, nous avions une délégation canadienne, pas une délégation fédérale. La personne qui a répondu à l'une des remarques formulées par l'un des nombreux États ayant affirmé que le bilan du Canada n'est pas

Minister of Justice of Saskatchewan, because Saskatchewan is heavily engaged in this. There are studies in Alberta, British Columbia and Saskatchewan. I am sure you know better than I.

These are dreadful problems. There is an enormous amount of work going on and people are examining laws that would deal with the perpetrators. They are dealing with police practices, because it is not just the laws, of course. Various practices must be improved and coordinated and best practices shared so that we can make a more effective response.

A great deal is going on. We do not seem to have good enough answers yet and everyone is acutely aware of that and is resolved to trying to do it better and sooner, but emphatically men are part of the examination.

The Chair: I understand Senator Pépin has a supplementary on that point and Senator Stratton also wishes to ask a question. You have generated activity.

Senator Nancy Ruth: I know some of what goes on in Ontario and I did read about Saskatchewan in your report. I want to see it in the schools, on *Hockey Night in Canada*. I want to see the Prime Minister talking with "Big Mouth" who says these things. I want those eight indicators and signs of what violence looks like.

Senator Stratton: Are you talking about Don Cherry?

Senator Nancy Ruth: Yes. I want to see something public. I do not just want ministerial meetings. I want it going down to the grassroots.

I live in the centre of Toronto, where we have high income, low income and everything in between. Of course, we have lots of shelters. I know what goes on in my little constituency. I have all these questions, but let us get to the supplementaries.

[Translation]

Senator Pépin: The Committee on the Elimination of Discrimination against Women has recommended that Canada pass specific legislation on violence against women. Do we have the legislative tools required to fight violence against aboriginal women? Should we pass legislation to fight domestic violence against women?

You said that there are all kinds of tools to fight violence, including a committee on violence against women and against aboriginal women. Looking at the issue, you stated that everybody does many things but there have been many such recommendations in the past.

Mr. Sims: Senator, that is part of the 11 boxes at the top of the document.

Senator Pépin: Yes, I see.

idéal en ce qui concerne la violence faite aux femmes était la sous-ministre de la Justice de la Saskatchewan car cette province est particulièrement active sur ce dossier. Il y a des études en Alberta, en Colombie-Britannique et en Saskatchewan, je suis sûr que vous le savez mieux que moi.

Nous parlons ici de problèmes terribles. Il se fait un travail considérable à ce sujet et on étudie actuellement des lois qui s'appliqueraient aux agresseurs. On se penche également sur les méthodes de la police car, évidemment, ce n'est pas qu'une question de lois. Diverses pratiques doivent absolument être améliorées et coordonnées et on doit partager les pratiques exemplaires de façon à réagir de manière plus efficace.

Il se fait beaucoup de choses à ce sujet. Certes, nous ne semblons pas encore avoir de réponse suffisamment bonne, ce dont tout le monde est extrêmement conscient, et chacun est déterminé à agir mieux et plus tôt mais, j'insiste, les hommes sont inclus dans l'examen.

La présidente : Je crois comprendre que le sénateur Pépin souhaite poser une question supplémentaire à ce sujet, ainsi que le sénateur Stratton. Vous avez suscité des réactions.

Le sénateur Nancy Ruth : J'ai une certaine idée de ce qui se fait en Ontario et j'ai lu quelque chose sur la Saskatchewan dans votre rapport. Je veux que ce soit dans les écoles, que ce soit à *Hockey Night in Canada*. Je veux que le Premier ministre parle à « Grande gueule » qui dit ces choses-là. Je veux ces huit indicateurs et les signes disant à quoi ressemble cette violence.

Le sénateur Stratton : Vous parlez de Don Cherry?

Le sénateur Nancy Ruth : Oui. Je veux qu'on fasse quelque chose publiquement. Je ne veux pas simplement des rencontres ministérielles, je veux qu'on en parle dans les chaumières.

J'habite au centre de Toronto où nous avons des revenus élevés, des revenus modiques et tout ce qu'il y a entre les deux. Bien sûr, nous avons beaucoup de foyers d'accueil de femmes battues. Je sais ce qui se passe dans mon quartier. J'ai encore beaucoup de questions à poser mais passons maintenant aux questions supplémentaires.

[Français]

Le sénateur Pépin : Le Comité sur l'élimination de toute forme de discrimination a recommandé que l'on élabore une législation spécifique pour lutter contre la violence envers les femmes. Dispose-t-on des outils légaux pour mener cette lutte de façon efficace contre la violence envers les femmes autochtones? Devrait-on faire adopter une législation pour lutter contre la violence domestique faite aux femmes?

Vous dites qu'il existe toutes sortes d'outils pour lutter contre la violence, notamment un comité sur la violence envers les femmes et envers les Autochtones. En vous penchant sur la question, vous indiquez que tout le monde fait différentes choses. Mais on a fait de telles recommandations déjà.

M. Sims : Sénateur, cela fait partie des 11 cases qui apparaissent au haut du document.

Le sénateur Pépin : Oui, je vois.

Mr. Sims: Recommendations have been made by other countries and states which have legislated on violence against women. It remains to be seen if passing such legislation would be desirable or if we already have enough tools in the Criminal code to deal with such assaults and other crimes against women.

Furthermore, on the recommendation of several states, a study has been launched to see if Canada should have such a piece of legislation.

Senator Pépin: Is this study part of your meetings, such as the one in May? Since it is not finished, you will not be able to come up with a recommendation on such a piece of legislation. Do you know when it would be available?

Mr. Sims: I do not know when it will be finished. We would have to include a response in our June report in which we will indicate what the procedure will be to develop a recommendation. Much work has been done on this at the federal-provincial/territorial tables. We will then have to take stock of the situation

Senator Pépin: We will await your June report with significant interest.

[English]

Senator Stratton: I do not have a background in human rights. My background is in management and finance.

In this situation, when you hear "engagé" and "consult," and you "try to be better," do we have measurable devices to show that we are, indeed, slowly getting better? How long have we been at this? Is there less violence against women? Is the life of Aboriginal people getting better? Are the lives of the poor getting better? Do we have those measurable objectives to show people that, indeed, it is happening?

It is fine to talk about it and to say that we are doing this, that and the other thing, but if you do not have anything to measure that tells us we are getting better in these areas, people look at you cynically and say, "So?"

How do we tell people we are getting better as a society? I do not mean as a society just with respect to Canada, but I am curious about the rest of the world as well. I know it is a big question as far as the rest of the world is concerned, but give it a shot.

Mr. Sims: That is a very good question. With the permission of the committee, I would like to come back with the kinds of measures that are in use now. There is a variety of measures for different kinds of crime or for the status and the evolution of the state of Aboriginal Peoples in Canada. Various measures are used, and, rather than trying to do it from memory tonight, I would prefer to come back and give you the best answer I can give you.

M. Sims : Des recommandations ont été formulées, provenant d'autres pays et États où il existe des lois spécifiques pour lutter contre la violence envers les femmes. Il reste à savoir si l'adoption d'une telle loi serait souhaitable ou si l'on dispose déjà d'outils suffisants dans le Code criminel pour parer contre de telles voies de faits et autres crimes perpétrés contre les femmes.

D'ailleurs, à la recommandation de plusieurs État, une étude est en cours pour savoir si le Canada devrait adopter une telle loi.

Le sénateur Pépin : Cette étude fait-elle l'objet de vos rencontres, comme celle du mois de mai? L'étude n'étant pas terminée, vous ne pourrez en arriver avec une recommandation sur la législation. Savez-vous quand cette étude sera terminée?

M. Sims : Je ne sais pas quand elle sera terminée. Il faudra inclure une réponse dans notre rapport du mois de juin dans lequel on indiquera la procédure selon laquelle on arrivera à formuler une recommandation. Beaucoup de travail a été fait à ce sujet aux tables fédérales-provinciales-territoriales. Il faudra alors faire le point sur la situation.

Le sénateur Pépin : Nous attendrons votre rapport du mois de juin avec impatience.

[Traduction]

Le sénateur Stratton : Je n'ai pas de formation particulière sur les droits de la personne. Ma spécialité, c'est la gestion et la finance.

Quand je vous entends parler de participation, de consultation et d'essayer de faire mieux, pouvez-vous me dire s'il existe des mesures quelconques nous permettant de savoir si nous faisons effectivement mieux? Depuis combien de temps sommes-nous saisis de ces questions? Y a-t-il moins de violence faite aux femmes? La vie des Autochtones s'améliore-t-elle? Avons-nous des mesures objectives nous indiquant si nous faisons effectivement des progrès?

C'est bien beau d'en parler et de dire qu'on fait ceci, qu'on fait cela et toutes sortes de choses mais, si vous n'avez rien vous permettant de savoir que la situation s'améliore réellement, les gens réagiront avec cynisme et vous diront : « À quoi ça sert? »

Comment pouvons-nous dire aux gens que notre société s'améliore? Je ne parle pas ici de la société simplement dans le contexte du Canada mais dans le contexte du reste du monde aussi. Je sais que c'est une grande question pour ce qui est du reste du monde mais voyons ce que vous pouvez dire là-dessus.

M. Sims : C'est une très bonne question. Si vous me le permettez, j'aimerais revenir sur les indicateurs que nous utilisons actuellement. Il en existe un certain nombre pour différentes sortes d'actes criminels ou pour le statut et l'évolution de la situation des peuples autochtones du Canada. On utilise divers indicateurs et, plutôt que d'essayer de vous les indiquer de mémoire, je préférerais revenir et vous donner la meilleure réponse possible.

There are various measures, they are not always satisfactory, but they certainly give a good indication of where we are. By some measures, things are definitely improving, and in other areas, because they go up and down a little, they are not, but I should come back.

Senator Stratton: I will have to accept that. I was hoping for a "Yes, we are overall."

Senator Nancy Ruth: I would be happy to answer that question. Yes, we are doing well. About 54 per cent of women have post-secondary education in Canada; we have freedom of choice.

Senator Stratton: Perhaps Senator Brazeau should answer the biggest part of the question, then.

Senator Nancy Ruth: I will turn to conventions and Security Council Resolutions. I know things were said about Canada finking out and not doing what it should do on all of the conventions. Senator Brazeau raised some of that.

My particular concern is as follows: I went onto the Status of Women website a year ago, and I saw all reference to the CEDAW convention and the Beijing Plus 10, or the Beijing resolutions, had been removed from the site. I asked the minister of the day about that, and she looked me boldly in the eye and said, "We are looking to the future, not to the past." I shut my mouth then. I have to tell you, being the age I am, I would surely like it if some of you good civil servants and good women could get this stuff back on so that Canadians know what their rights are and the context in which public policy is made. I was appalled that this has happened and that it is archived. I find it strange.

The other thing that amused me a great deal is Security Council Resolutions 1325 and 1820. They are with respect to women, peace and security. I had fun on the defence committee last year asking some of these generals, admirals and other folk what they were doing about it and whether they even knew about it. The answer on the whole is they did not. One admiral had the audacity to tell me that he did not need to know about that for rules of engagement because he was in the navy and was not going to Afghanistan. He was on the short list to be chief of staff, so I thought he should know about it. I gather a few more generals know about it.

What is the Department of Justice doing to help various departments and the people who work for them understand that we have signed some of these things, and we need to set about implementing them, especially when we are at war? Our soldiers need to know what the rules of engagement are, especially around things like that. What is happening? How do you do it? How can you do it better?

The Chair: The question is on the table.

Il existe divers indicateurs; ils ne sont pas toujours satisfaisants mais ils nous donnent certainement une bonne idée de la situation. Selon certains, les choses s'améliorent incontestablement mais, dans d'autres domaines, comme il y a des fluctuations, nous n'avancions pas vraiment. Je reviendrai vous en parler, si vous voulez.

Le sénateur Stratton : Je vais devoir me contenter de cela. J'espérais vous entendre dire : « Oui, la situation s'améliore ».

Le sénateur Nancy Ruth : Je peux répondre avec plaisir à cette question. Oui, la situation s'améliore. Environ 54 p. 100 des femmes du Canada font des études supérieures ; nous avons la liberté de choix.

Le sénateur Stratton : Dans ce cas, c'est peut-être le sénateur Brazeau qui devrait répondre à l'aspect global de la question.

Le sénateur Nancy Ruth : Je passe aux conventions et aux résolutions du Conseil de sécurité. Je sais qu'on a reproché au Canada de se défilé dans certains cas et de ne pas faire ce qu'il devrait faire au sujet de toutes les conventions. Le sénateur Brazeau en a d'ailleurs déjà parlé.

Voici ce qui m'intéresse. Il y a un an, j'ai consulté le site Web de Condition féminine Canada et j'ai vu qu'on avait enlevé toute référence à la CEDAW et à Beijing Plus 10, les résolutions de Beijing. J'avais interrogé la ministre de l'époque qui m'avait répondu, en me regardant droit dans les yeux : « Nous sommes tournés vers l'avenir, pas le passé ». J'en étais restée coite. À l'âge que j'ai, je dois vous dire que je serai certainement très heureuse si certains et certaines d'entre vous, nos fonctionnaires dévoués, pouviez remettre ça sur le site Web pour que les Canadiens sachent quels sont leurs droits et dans quel contexte les politiques publiques sont formulées. Je peux vous dire que le fait qu'on avait archivé cela m'avait effarée. Je trouve encore ça bizarre.

L'autre chose qui m'a beaucoup amusée concerne les résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité. Elles concernent les femmes, la paix et la sécurité. Je me suis beaucoup amusée l'an dernier, au Comité de la défense, en demandant aux généraux, aux amiraux et à leurs sous-fifres ce qu'ils faisaient à ce sujet et s'ils savaient même de quoi je parlais. Leurs réponses, dans l'ensemble, fut qu'ils n'en avaient aucune idée. Un amiral a même eu l'audace de me dire qu'il n'avait pas besoin de savoir ça dans ses règles d'engagement car il était dans la marine et qu'il n'irait pas en Afghanistan. Comme il figurait sur la liste des candidats possibles au poste de chef d'état-major, je m'étais dit qu'il aurait dû savoir. Je suppose qu'il y a maintenant un peu plus de généraux qui sont au courant.

Que fait le ministère de la Justice pour aider les divers ministères et les gens qui travaillent pour eux à comprendre que nous avons signé certains de ces textes et que nous devrions en assurer le respect, surtout lorsque nous sommes en guerre? Il importe que nos soldats connaissent bien les règles d'engagement, surtout sur des questions comme celle-là. Que faites-vous à ce sujet? Comment pouvez-vous faire mieux?

La présidente : La question est posée.

Senator Nancy Ruth: When everything is done, where does the PCO come in as far as implementing some of the stuff around the criticisms of Canada? How do we get ourselves better? How does PCO help us to do that?

Mr. Sims: The advice to the Canadian Forces on the rules of engagement, of course, does not come from the Department of Justice; it comes from the Judge Advocate General. We would give advice to Judge Advocate General; they are responsible for ensuring that the Canadian Forces know what the rules are in theatre.

I cannot give you a specific answer on resolutions 1325 and 1820. I can inform myself and, with my colleague, the Judge Advocate General, provide an answer to the committee about it, but that would be the way the responsibilities are divided up.

Regarding PCO, as the coordinating body and secretariat to cabinet, will be involved in the process that my colleague Ms. Fulford has described as we seek the approval of ministers to the recommendations that we as officials will make. They will, of course, be informed and will give their own advice to cabinet on the way by as we as a committee come forward with the recommendations. They will be emphatically engaged, and that is the stage at which I expect them to be engaged. They might be involved earlier, but that is the point at which I expect them to be engaged.

Senator Nancy Ruth: They are reactive not proactive.

Mr. Sims: When we went to Geneva, we told them what we were proposing to do. They knew of the remarks that we intended to make, so they were engaged at that stage. They are not passively waiting for something to happen. They know about our process and the fact that we will be coming to ministers at a certain stage, and I would expect that they will start asking us, "When do you have your first notes for us, so that we can start getting ready?" They are actively engaged, but that would be the stage at which they would be most actively engaged, I would think.

Senator Poy: I would like you to explain the process of how these 68 recommendations came about.

I have noted what Senator Goldstein said. We accept the mirror held up by some member states, and some we do not. Can you walk us through the process, please? How did we end up with 68 recommendations?

Mr. Sims: The rules of the UPR are spelled out on the United Nations website. One of the rules is that on the day before a country appears for the review, the wicket opens and countries have sent officials to line up in the way you might line up to buy theatre tickets. They line up on a first-come, first-served basis, and they will get a right to speak. That is why, as we said, there were something like 69 countries that wanted to speak, but they ran out of time. All these people simply lined up. They self-selected the ones who wanted to speak about Canada.

Le sénateur Nancy Ruth : En fin de compte, comment le BCP intervient-il pour mettre en œuvre certaines des recommandations issues des critiques concernant le Canada? Comment faisons-nous pour améliorer la situation? Comment le BCP nous y aide-t-il?

M. Sims : Évidemment, les avis donnés aux Forces canadiennes sur les règles d'engagement ne viennent pas du ministère de la Justice mais du juge-avocat général. Nous pouvons donner des avis au juge-avocat général mais c'est lui qui veille à ce que les Forces canadiennes connaissent les règles d'engagement.

Au sujet des résolutions 1325 et 1820, je ne peux vous donner de réponse précise. Je pourrais m'informer et consulter mon collègue le juge-avocat général puis envoyer la réponse au comité, mais c'est de cette manière que les responsabilités sont réparties.

En ce qui concerne le BCP, comme organisme de coordination et secrétariat du Cabinet, il participera au processus décrit par ma collègue Mme Fulford lorsque nous demanderons aux ministres d'approuver les recommandations que nous aurons formulées. Bien sûr, il sera informé et communiquera son propre avis au Cabinet lorsque notre comité présentera ses recommandations. Ce sera un participant actif à cette étape. Il sera peut-être actif plus tôt mais c'est surtout à cette étape que je m'attends à ce qu'il intervienne.

Le sénateur Nancy Ruth : Il est réactif, pas proactif.

M. Sims : Quand nous sommes allés à Genève, nous lui avons dit ce que nous avions l'intention de faire. Il connaissait les remarques que nous avions l'intention de formuler et il était donc actif à cette étape. Il n'attend pas passivement que quelque chose se passe. Il connaît bien notre processus et sait que nous nous adresserons aux ministres un certain moment, et je m'attends à ce qu'il commence à nous dire alors : « Quand allez-vous nous envoyer vos premières notes pour que nous puissions commencer à nous préparer? » Il participe activement mais c'est normalement à cette étape qu'il sera le plus actif, à mon avis.

Le sénateur Poy : Pourriez-vous expliquer le processus qui a abouti à ces 68 recommandations?

J'ai pris bonne note des remarques du sénateur Goldstein. Nous acceptons que le miroir nous soit présenté par certains États mais pas par d'autres. Pouvez-vous nous expliquer le processus? Comment est-on arrivé à 68 recommandations?

M. Sims : Les règles de l'EPU sont exposées sur le site Web des Nations Unies. La veille du jour où un pays doit comparaître pour l'examen, on ouvre un guichet auquel se présentent les représentants des pays, tout comme ils le feraient pour acheter des billets de cinéma. C'est la règle du premier arrivé, premier servi pour ce qui est du droit de parole. Voilà pourquoi, comme on l'a dit, 69 pays avaient demandé le droit de parole mais tous n'ont pas pu le faire par manque de temps. Tous ces gens se sont simplement mis dans la file d'attente et ils se sont donc auto-sélectionnés pour parler de la situation au Canada.

They may have been influenced either because, as Ms. Fulford said, we sometimes hold mirrors up to other countries, and they are coming back because it is now our turn and they want to be sure that we hear the other side of the story.

Sometimes it is because like-minded states are very interested in what Canada is doing. By the way, a typical intervention by like-minded states was highly complimentary at the beginning saying, "We note all the things that Canada has done," and they would cite many things we were proud of, and then say, "But." So they wanted to be there to be part of a conversation with us.

As to the actual content of the submissions, they are very knowledgeable about us. Great Britain knows us; France knows us; Denmark knows us; they observe us closely. They are very well informed by NGOs who have given them extra information, but they have missions in Canada. They participate with us on all these international institutions, and they have staff back home doing their homework and providing the actual content of what they want to raise. The actual selection of people is by lot; the content, of course, is what they want to say.

Senator Poy: There were 69 speakers and we have 68 recommendations?

Mr. Sims: No, there were 69 countries that wanted to speak, but there was only time for 45.

Senator Poy: So out of the 45 speakers, we ended up with 68 recommendations.

Mr. Sims: Sometimes they make more than one recommendation. It is as simple as that.

Senator Poy: I see. Are these recommendations voted on by the member states?

Mr. Sims: No.

Senator Poy: So any member state representative can make a recommendation?

Mr. Sims: Yes.

Senator Poy: When you respond, would you agree that some are fair criticisms and others you would be defensive about Canada's position? Am I right?

Mr. Sims: I guess we will have to decide precisely how to do it. For one thing, there is a very tight space limit. We are only allowed five pages in our response. Before coming this afternoon, I looked and saw it took something like seven pages simply to list the 68 recommendations so there will clearly have to be a grouping. I guess the clear answer is we will spend more attention on some than others.

Senator Poy: Yes. Where does Canada stand internationally with similar countries like Britain, et cetera? Is that how you judge yourself at the UPR? I just want to know where we stand internationally.

Comme l'a dit Mme Fulford, ils ont peut-être été influencés par le fait que nous présentons parfois le miroir à d'autres pays qui veulent alors faire la même chose à notre égard pour s'assurer que nous entendions leur propre point de vue.

Parfois, ce sont des pays partageant nos vues qui veulent avoir des détails sur ce que fait le Canada. De fait, les interventions de ces pays à notre sujet étaient généralement très louangeuses. Typiquement, ils disaient avoir pris note de ce que fait le Canada, ils mentionnaient de nombreuses choses dont nous sommes fiers et ils ajoutaient ensuite : « Mais... » Au fond, ils voulaient avoir une conversation avec nous.

Le contenu même des interventions montre qu'ils connaissaient fort bien notre situation. La Grande-Bretagne nous connaît, tout comme la France ou le Danemark, par exemple, qui nous observent attentivement. Ces pays sont très bien informés par des ONG qui leur donnent des informations supplémentaires, ainsi que par leurs propres missions au Canada. Ils participent avec nous à de nombreuses organisations internationales et ont du personnel qui fait bien son travail et leur donne des informations exactes sur ce qui se fait au Canada. Les intervenants sont tirés au sort et, bien sûr, ils peuvent dire ce qu'ils veulent.

Le sénateur Poy: Il y a eu 69 interventions et nous avons 68 recommandations?

M. Sims : Non, 69 pays voulaient s'exprimer mais 45 seulement ont eu le temps de le faire.

Le sénateur Poy : Donc, pour 45 intervenants, nous avons eu 68 recommandations.

M. Sims : Certains peuvent faire plusieurs recommandations. C'est aussi simple que ça.

Le sénateur Poy : Je vois. Ces recommandations font-elles l'objet d'un vote des États membres?

M. Sims : Non.

Le sénateur Poy : Donc, n'importe quel pays peut faire une recommandation?

M. Sims : Oui.

Le sénateur Poy : Quand vous répondrez, direz-vous que certaines critiques sont légitimes et que d'autres ne le sont pas?

M. Sims : Nous n'avons pas encore formulé notre réponse. Je dois préciser que notre réponse doit être très limitée, sur le plan matériel, puisque nous n'avons droit qu'à cinq pages de texte. Avant de venir, cet après-midi, j'ai vu qu'il avait fallu quelque chose comme sept pages pour énumérer les 68 recommandations. Il va donc falloir en regrouper certaines. Tout ce que je peux vous dire, c'est que nous prêterons plus d'attention à certaines qu'à d'autres.

Le sénateur Poy : Certes. Que pense-t-on du Canada à l'échelle internationale, dans des pays comme la Grande-Bretagne par exemple? Est-ce comme cela que vous vous jugez vous-même à l'EPU? Quelle est l'opinion de la communauté internationale à notre sujet?

Mr. Sims: I am not an expert on Canada's international reputation, but my impression and what I heard personally and everything I read getting ready and going through the process is that Canada has a very high reputation on human rights. It is recognized that we have been a leader on many of the most important values reflected in the kinds of issues examined under the UPR. We have some shortcomings, but I think we compare very favourably with the best countries in the world on human rights.

Senator Poy: When the response is done in June, you said it will be tabled at the United Nations. Where does it go in Canada, or does it go anywhere? What happens with the report?

Ms. Elliot Sherwood: We will certainly make it available on the Department of Canadian Heritage website. We have said already we will make it available to this committee or any other parliamentary committee that would like it. The process in the council is that in June our report is tabled.

That is actually an opportunity for NGOs and other stakeholders to have the floor. They did not have the floor directly in February, but they may have the floor in June, and the council essentially adopts the report and our response, and my understanding is it does not go further until we are back in four years in the council in terms of the UN process.

Senator Poy: So nothing happens within Canada unless someone wants to do something about it?

Ms. Elliot Sherwood: Not with the response itself. I think the point that we have made is that this is not the end of the process but the beginning of our next four-year process.

Senator Poy: I understand that.

Ms. Elliot Sherwood: As a document, it does not go anywhere further, either at the UN or in Canada, other than as a guidepost.

Senator Poy: However, if it is the beginning of a process, who will take that process forward? I am actually referring to what Senator Brazeau said. What happens from there? Once you have a report, who will take it up and move forward?

Ms. Elliot Sherwood: I think each of these areas it represents a distinct area of activity. Within the federal government, the continuing process that exists around, to use the earlier example, of women and violence, the Department of Justice would have a leading role. That would continue to move forward. At the federal-provincial-territorial table, the continuing progress in respect of each of the treaty bodies and an ongoing role in assessing where we are, where we have made progress, would be part of the role of the Continuing Committee of Officials on Human Rights. The processes that are set in place in terms of the ongoing engagement of civil society and of Aboriginal organizations under the UPR heading would continue to be the responsibility of the Department of Canadian Heritage.

M. Sims : Je ne suis pas un expert sur la réputation internationale du Canada mais, si j'en crois tout ce que j'ai entendu dire et tout ce que j'ai lu dans le cadre de ce processus, le Canada jouit d'une excellente réputation en matière de droits humains. Nous sommes considérés comme un leader sur beaucoup des valeurs les plus importantes que reflètent les préoccupations examinées lors de l'EPU. Certes, nous avons certaines faiblesses mais je pense que toute comparaison avec les meilleurs pays en matière de droits humains nous est très favorable.

Le sénateur Poy : Vous dites que notre réponse, en juin, sera déposée devant les Nations Unies. Où sera-t-elle déposée au Canada? Comment pourra-t-on prendre connaissance du rapport?

Mme Elliot Sherwood : Notre réponse sera accessible sur le site Web de Patrimoine canadien. Nous avons déjà dit que nous la mettrons également à la disposition du comité et de n'importe quel autre comité parlementaire souhaitant en prendre connaissance. En juin, nous déposerons simplement notre rapport devant le Conseil.

Je précise que les ONG et les autres parties concernées auront également la possibilité d'intervenir. Elles n'ont pas pu intervenir directement en février mais elles pourront le faire en juin. Essentiellement, le Conseil adoptera le rapport et notre réponse et, si je ne me trompe, les choses en resteront là jusqu'à ce que nous revenions devant le Conseil dans quatre ans.

Le sénateur Poy : Il ne se passera donc à rien au Canada même, à moins que quelqu'un veuille qu'il se passe quelque chose?

Mme Elliot Sherwood : Pas avec la réponse elle-même. Je pense que ce que nous avons dit, c'est que cela ne constitue pas la fin du processus mais le début du processus des quatre années suivantes.

Le sénateur Poy : J'entends bien.

Mme Elliot Sherwood : Le document lui-même n'ira pas plus loin, que ce soit à l'ONU ou au Canada. Ce ne sera qu'un point de référence pour l'avenir.

Le sénateur Poy : Toutefois, si c'est le début d'un processus, qui va le faire avancer? Je songe à ce que disait le sénateur Brazeau. Que se passera-t-il ensuite? Une fois que vous avez un rapport, qui se charge de faire avancer les choses?

Mme Elliot Sherwood : Je pense que chacun de ces domaines reflète un secteur d'activité distinct. Au sein du gouvernement fédéral, le processus permanent qui existe au sujet de la violence faite aux femmes, pour reprendre cet exemple, fait que c'est le ministère de la Justice qui est responsable du dossier. Cela ne changera pas. À la table fédérale-provinciale-territoriale, les progrès réalisés au sujet de chacun des organismes des traités et le rôle continu d'évaluation de la situation et des progrès réalisés feront partie du rôle du Comité permanent des hauts fonctionnaires chargés des droits de la personne. Les processus mis en place du point de vue de l'engagement continu de la société civile et des organisations autochtones dans le contexte de l'EPU continueront d'être du ressort de Patrimoine canadien.

The Chair: We are over time, but I still have Senator Pépin, and Senator Jaffer promises a very short question, which hopefully will be a short answer.

[Translation]

Senator Pépin: In February 2009, some countries criticized Canada for not having ratified the protocol of the convention against torture and cruelty. I know that the federal, provincial and territorial governments were looking at the issue in view of future ratification. Has there been any progress on those two matters since February 2009? Do you know if something will be done soon or is it still under study?

Ms. Fulford: It is still under study. We are in the middle of the process. We have to wait for an answer.

Senator Pépin: I want to come back to the issue of violence against women. A piece of legislation was passed at the beginning of the Eighties. It was passed quickly. Previously, one could not be violent against one's neighbour but police officers would not intervene in cases of domestic violence. I believe that the piece of legislation passed twenty four years ago needs to be dusted off.

In 1996, various groups had recommended setting up an independent body to receive complaints from women detained in federal institutions. The Human Rights Committee made the same recommendation in 2003, and it was repeated in 2005 by the Human Rights Commission. Could you tell us why this recommendation keeps being made and why it never seems to be acted upon? Is the existing surveillance mechanism ineffective?

Mr. Sims: I do not know why those are recommendations were not acted upon.

Senator Pépin: They came from very important bodies.

Mr. Sims: I have no answer for you at this time but I make the commitment to provide you with one.

Senator Pépin: That could easily be part of your program.

[English]

Senator Jaffer: In regard to what Senator Goldstein was saying, I know that Canada is very constructive in our role looking at other countries. Thank you for that.

I have two questions. We made a number of recommendations. Can you clarify if will you reflect upon it or put it the UPR report?

The second point is, I want some clarification. For example, recommendation number 18 of the report is about migrants. Mr. Sims was saying that the answers will be clustered. The request is about why we do not accept the rapporteur on the human rights of migrants to come. Will you respond to that specifically or will it only be a general answer?

La présidente : Nous avons dépassé le temps prévu mais j'ai encore le sénateur Pépin, et aussi le sénateur Jaffer qui promet de poser une très brève question, et j'espère que la réponse sera aussi très brève.

[Français]

Le sénateur Pépin : En février 2009, certains pays reprochaient au Canada de ne pas avoir ratifié le protocole additionnel à la convention contre la torture et la cruauté. Je sais que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux étudiaient la question en vue d'une future ratification. Y a-t-il eu des avancées sur ces deux points depuis février 2009? Savez-vous si les choses vont se faire bientôt ou est-ce encore à l'étude?

Mme Fulford : C'est encore à l'étude. On est en plein milieu du processus. Il faut attendre une réponse.

Le sénateur Pépin : Je reviens à la violence faite aux femmes. Une loi a été adoptée au début des années 1980. Cela a été rapide. Auparavant, quelqu'un ne pouvait pas être violent avec la voisine, mais les policiers restaient sur le trottoir lorsqu'il y avait de la violence familiale. Une loi a été adoptée il y a 24 ans; elle a besoin d'être rafraîchie.

En 1996, des groupes spécifiques demandaient un organisme indépendant pour recevoir les plaintes des femmes incarcérées dans les pénitenciers fédéraux. Le Comité des droits de la personne a fait cette recommandation en 2003. En 2005, le Comité des droits de l'homme a fait cette même recommandation. Pourriez-vous dire pourquoi on entend souvent cette recommandation, pour laquelle pourtant il ne semble pas y avoir eu de suivi? Est-ce que le mécanisme de surveillance actuel est inefficace?

M. Simms : Je ne sais pas pourquoi ces recommandations n'ont pas été adoptées.

Le sénateur Pépin : On parle d'organismes très importants.

M. Simms : Je n'ai pas de réponse, mais je m'engage à vous revenir avec une réponse.

Le sénateur Pépin : Cela pourrait facilement faire partie de votre programme.

[Traduction]

Le sénateur Jaffer : En ce qui concerne ce que disait le sénateur Goldstein, je sais que le Canada joue un rôle très constructif dans son rôle d'examen des autres pays. Je vous en remercie.

J'ai deux questions. Nous avons formulé plusieurs recommandations. Pourriez-vous préciser si vous allez y réfléchir ou les mettre dans le rapport de l'EPU?

Deuxièmement, je souhaite un éclaircissement. La recommandation 18 du rapport concerne les migrants, par exemple. M. Sims disait que les réponses seront regroupées. Dans cette recommandation, on demande pourquoi nous n'acceptons pas le prochain rapporteur sur les droits des migrants. R  pondrez-vous explicitement à cela ou formulerez-vous seulement une réponse générale?

Mr. Sims: I do not know exactly how we will do it. We have a limitation of five pages. I am sure we can add some things through annexes. If the list of questions is seven pages long, I cannot imagine that all our answers are limited to five pages. There will be some way to do it. We are under an obligation to respond openly and transparently to the best of our ability to the recommendations made here. That is what we will endeavour to do.

The recommendations fall into 11 baskets. Therefore, I think we will try to find a way to make it simple for readers. The list is hard to read. Part of making an effective presentation is to group it in a way that citizens and the international community will understand where Canada stands. We will be responding, but I do not know precisely how we will do it today.

Ms. Elliot Sherwood: We appeared on February 3 and the report followed. We have to table our response by June 2. It is quite clear that, in some cases, the only thing we will be able to say is we will consider this further. We will not be able to say, yes, we will, or no, we will not, and have an exhaustive and detailed set of new approaches or policies in some of the areas. Part of the process we are going through now is to determine which recommendations we can say we are ready to move on, which where we can detail the processes we are going through to move forward, and those in which we reject the premises. We will also have to sort the answers.

Ms. Fulford: I would like to address the other point you raised as well. We are in a process of receiving a lot of input now. Speaking on behalf of my colleagues, we have found this evening very instructive as an indication of where you would put emphasis and some of the questions you are raising. We will be getting back to you on some of those questions. It is also a lens for us to watch how the responses will be crafted as they come through.

We discussed the issue of input by parliamentarians. As we are receiving input over the next two or three weeks, we would be happy to consider anything that you did not have time to raise in our discussions today. It will have to be a fairly timely process, because we will be crafting those responses within the next few weeks. There is the added lens wherein the provinces and territories will also provide input.

The Chair: We have run out of time.

You can understand the interest we have in this topic. This committee is constantly examining how we can further human rights for individuals. We also understand that it is the processes, structures and countries that we have to address.

I hope that you will take this activity this evening as the Senate periodic review. I assure you, we will not go away. We will continue our scrutiny. It may be difficult for the committee to be able to respond to you in that time frame for all the reasons that you have said — the short time and to do it proper justice.

M. Sims : Je ne sais pas exactement ce que nous ferons. Nous serons limités à cinq pages. Je suis sûr que nous pourrions ajouter des annexes. S'il y a sept pages de questions, je ne vois pas comment nous pourrions formuler toutes nos réponses en cinq pages. Il faudra trouver une solution. Notre obligation est de répondre le mieux possible, franchement et de manière transparente, aux recommandations et c'est ce que nous essaierons de faire.

Les recommandations tombent dans 11 paniers et je pense que nous essaierons de rendre la chose la plus simple possible pour le lecteur. La liste est difficile à lire. Si l'on veut que la réponse soit efficace, la méthode consiste à regrouper les éléments de manière à ce que les citoyens et la communauté internationale comprennent bien la situation au Canada. Nous allons répondre mais je ne sais pas exactement comment nous allons le faire.

Mme Elliot Sherwood : Nous avons comparu le 3 février et le rapport a suivi. Nous devons déposer notre réponse le 2 juin. Il est clair que, dans certains cas, la seule chose que nous pourrions dire est que nous étudierons la question. Nous ne pourrions pas dire oui, nous le ferons, ou non, nous ne le ferons pas, avec une liste exhaustive et détaillée de nouvelles mesures ou politiques dans certains domaines. Pour l'heure, notre rôle est de décider sur quelles recommandations nous pouvons dire que nous sommes prêts à agir, sur lesquelles nous pouvons indiquer en détail les processus que nous appliquerons, et sur lesquelles nous dirons que nous les rejetons. Nous devons sérier nos réponses.

Mme Fulford : Permettez-moi de répondre à l'autre question que vous avez posée. Nous recevons actuellement beaucoup de contributions. Si je peux m'exprimer au nom de mes collègues, cette séance a été très instructive pour nous indiquer les questions qui vous intéressent et celles auxquelles vous attachez beaucoup d'importance. Nous vous communiquerons les réponses à certaines de ces questions. C'est aussi un prisme que nous utiliserons pour analyser les réponses à mesure qu'elles arriveront.

Nous avons parlé de la contribution des parlementaires. À mesure que nous recevrons des contributions dans les deux à trois prochaines semaines, nous serons tout à fait disposés à examiner toute question que vous n'aurez pas eu le temps de soulever aujourd'hui. Certes, il faudra faire assez vite car nous allons rédiger les réponses dans les prochaines semaines. Il y a aussi le prisme supplémentaire de la contribution des provinces et des territoires.

La présidente : Nous n'avons plus de temps.

Vous pouvez comprendre que cette question nous intéresse vivement. Le comité se demande toujours comment il peut contribuer à améliorer les droits de la personne. Nous comprenons aussi qu'il y a des processus, des structures et des pays à prendre en compte.

J'espère que vous interpréterez la séance de ce soir comme un examen sénatorial périodique. Je peux vous assurer que nous n'allons pas disparaître. Nous allons rester vigilants. Il sera peut-être difficile au comité de vous répondre dans le délai que vous avez mentionné, pour toutes les raisons que vous avez évoquées, c'est-à-dire le manque de temps et le souci de répondre avec sérieux.

However, you will get our report in response to the whole process and suggestions on how Canada should look at it. At a different phase, perhaps, we can look at the content of some of the issues you heard around the table. I would not want you to think those are the only issues we are concerned about from your review. They are some of the highlighted issues.

You have touched on many of them. Your willingness to continue to work with us is reassuring. We hope that we, in Canada, all of us can build upon a better Universal Periodic Review that can withstand the test of time for all citizens, wherever they are. I hope this evening was not as gruelling as the Universal Periodic Review and was of some benefit to you. Thank you for your words and for the time you have taken with us.

We now have some groups that had an interest in the Universal Periodic Review and I believe all either submitted statements or had some role in the review itself. We are pleased to have you here this evening and we apologize that we are running late. We will hear your statements and perhaps be crisper in our questioning.

I will introduce them according to the order on the witness list; all groups are equal here. First, we have Mr. Alex Neve, Secretary General of Amnesty International Canada. Also with us is Mr. Rémy Beauregard, President of the Rights and Democracy, and with him is Ms. France-Isabelle Langlois. From the Centre for Equality Rights in Accommodation, we have Leilani Farha, Executive Director.

Welcome to all three groups and have you decided who will speak first?

[Translation]

Rémy M. Beauregard, President, Rights and Democracy: Madam Chair, I want to thank the Senate Standing Committee on Human Rights for its invitation to take part in this debate relating to the United Nations Human Rights Council and, specifically, the Universal Periodic Review.

The Senate of Canada, through your committee, has played an essential leadership role in this fundamental field of foreign affairs and international human rights. We thank you for your important contribution.

Even though the Universal Periodic Review — the new process used to assess the human rights situation in each UN member country — is very young, we can make some observations about its challenges and the opportunities it offers.

Rights and Democracy has been working for a number of years on developing human rights standards at the international level and on strengthening human rights mechanisms to ensure compliance with those standards.

Cela dit, vous obtiendrez notre rapport en réponse à tout ce processus et vous y trouverez diverses suggestions. Plus tard, je suppose, nous pourrions nous pencher sur les questions de fond relatives à certains des sujets abordés ce soir. Je ne voudrais pas vous donner l'impression que ce sont les seules choses qui nous préoccupent. Ce sont simplement certaines des choses que nous avons voulu mettre en relief.

Vous en avez abordé beaucoup et nous sommes heureux de voir que vous êtes prêts à collaborer avec nous. Notre espoir est que nous pourrions tous, au Canada, tirer parti d'un meilleur Examen périodique universel dans l'intérêt de tous les citoyens, où qu'ils se trouvent. J'espère que la séance de ce soir n'a pas été aussi épuisante que l'Examen périodique universel et qu'elle vous aura été bénéfique. Merci de votre contribution et de votre comparution.

Nous accueillons maintenant certains groupes qui s'intéressent à l'Examen périodique universel. Je crois que tous ont présenté des mémoires ou ont joué un rôle dans l'examen. Nous sommes heureux de les accueillir ce soir et leur demandons de nous excuser pour le retard que nous avons pris. Nous allons entendre leurs déclarations liminaires avant de leur poser des questions qui, je l'espère, seront peut-être un peu plus brèves.

Je vais présenter les nouveaux témoins dans l'ordre où ils figurent sur la liste. Nous accueillons Alex Neve, secrétaire général d'Amnistie internationale Canada, Rémy Beauregard, président de Droits et démocratie, qui est accompagné de France-Isabelle Langlois, et enfin Leilani Farha, directrice exécutive du Centre pour les droits à l'égalité au logement.

Je vous souhaite la bienvenue à tous. Qui va commencer?

[Français]

Rémy M. Beauregard, président, Droits et Démocratie : Madame la présidente, j'aimerais remercier le Comité sénatorial permanent des droits de la personne de cette invitation à participer à ces délibérations relatives au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et plus particulièrement, quant à l'examen périodique universel.

Le Sénat du Canada, par l'intermédiaire de ce comité, a exercé un rôle de leadership essentiel dans ce domaine fondamental des affaires étrangères et des droits humains internationaux. Nous vous remercions de votre importante contribution.

En dépit du fait que l'examen périodique universel — le nouveau processus servant à évaluer la situation des droits humains au plan national de tous les États membres de l'ONU — soit encore très jeune, nous pouvons déjà faire quelques observations à propos des défis et des possibilités qu'il présente.

Droits et démocratie travaille depuis un certain nombre d'années à l'élaboration de normes des droits humains à l'échelle internationale ainsi qu'au renforcement des mécanismes des droits humains permettant de mettre ces normes en application.

We carry out this work in the context of our legislative mandate which is "to help reduce the wide gap that sometimes exists between the formal appearance of states to international human rights agreements and the actual human rights practices of those states".

In 2007, according to this mandate, we launched a project aimed at ensuring the effective participation of stakeholders, specifically civil society organizations and national human rights institutions, to the UPR process.

This project has produced interesting results and we are pleased today to be able to tell you about some of our experiences, some of the lessons learned, some best practices and our recommendations for improving the effectiveness of the UPR process in the future.

The work done by Rights and Democracy in the context of the Universal Periodic Review was primarily related to the preparation steps and the review itself. However, we are now working on the development of concrete steps to ensure that the recommendations and the plans of action of governments are really implemented in the field.

We believe that the UPR process is not an end in itself but rather an important tool for ensuring that human rights obligations be implemented at the national level.

For the preparation stage, Rights and Democracy has developed a specialized training program on the UPR which has been offered to the civil society organizations in those priority countries and in Canada, as well as to national governments and to institutions such as Human Rights Commissions.

As far as the review itself is concerned, Rights and Democracy provides support to its partners in the priority countries in order to allow them to be involved in the activities surrounding the interactive dialogue happening in the Geneva between the country being reviewed and the member states of the United Nations.

Relating to the follow-up process, Rights and Democracy is working on the development of mechanisms aimed at facilitating a continuing dialogue between civil society and governments at the national level for implementation of the recommendations coming from the process.

[English]

While we are focusing on the UPR process in this presentation, Rights and Democracy also works with and makes use of other international human rights mechanisms. Rights and Democracy believes the special procedures mandates are the crown jewel of the UN rights system, to paraphrase former Secretary General Kofi Annan. We continue to support the work of Special Rapporteurs on the right to food, on the rights of indigenous people, on Burma, on Sudan, on violence against women and on freedom of religion or belief. We also work closely with the Independent Expert on Haiti of the United Nations Commission on Human Rights and the Independent Expert on Human Rights and Extreme Poverty.

Nous effectuons ce travail dans le cadre de notre mandat prescrit par la loi qui consiste, et je cite : « À aider à la réduction de l'écart considérable qui existe parfois entre l'adhésion officielle des États aux accords internationaux concernant les droits de la personne et les pratiques des États en ce qui concerne ces droits. »

En 2007, dans l'optique de la réalisation de ce mandat, nous avons élaboré un projet visant à assurer la participation effective de l'ensemble des parties prenantes, en particulier la société civile et les institutions nationales des droits humains au processus de l'EPU.

Ce projet a déjà engendré d'intéressants résultats et c'est avec plaisir que nous vous faisons part aujourd'hui de certaines de nos expériences ainsi que de certaines des leçons que nous avons apprises, des meilleures pratiques et de nos recommandations en vue de favoriser l'efficacité de l'EPU dans le futur.

Le travail accompli par Droits et démocratie dans le cadre de l'examen périodique universel a porté avant tout sur les étapes de préparation et d'examen. Toutefois, nous travaillons actuellement à l'élaboration de mesures concrètes pour veiller à ce que les recommandations et les plans d'action des gouvernements soient mis en œuvre sur le terrain.

Nous considérons le processus d'EPU comme un important moyen d'assurer le respect des obligations en matière de droits humains à l'échelle des pays et non pas comme une fin en soi.

Au niveau de la préparation, Droits et démocratie a développé un programme de formation spécialisée sur l'EPU qu'il a offert aux organismes de la société civile de ces pays prioritaires et au Canada ainsi qu'à des gouvernements et des institutions nationales comme les Commissions des droits de la personne.

En ce qui a trait à l'examen, Droits et démocratie fournit un soutien à ses partenaires des pays prioritaires dans le but de leur permettre de participer aux activités entourant le dialogue interactif qui se déroule à Genève entre l'État qui fait l'objet de l'examen et les États membres des Nations Unies.

Quant au suivi, Droits et démocratie travaille actuellement à l'élaboration de mécanismes visant à favoriser un dialogue soutenu entre la société civile et les gouvernements à l'échelon national dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations émanant du processus.

[Traduction]

Bien que cette comparution soit axée sur le processus de l'EPU, Droits et démocratie travaille également sur d'autres mécanismes internationaux des droits humains. Nous croyons que les mandats des procédures spéciales sont les joyaux de la couronne du système des droits de l'homme de l'ONU, comme disait l'ex-secrétaire général Kofi Annan. Nous continuons d'appuyer le travail des rapporteurs spéciaux sur le droit à l'alimentation, les droits des peuples autochtones, la Birmanie, le Soudan, la violence faite aux femmes et la liberté de religion ou de conviction. En outre, nous collaborons étroitement avec l'expert indépendant sur la situation des droits de l'homme en Haïti et avec l'expert indépendant sur la question des droits de l'homme et de l'extrême pauvreté.

Rights and Democracy also contributes expertise on other issues of debate within the Human Rights Council, both during regular and special sessions. Most recently, Rights and Democracy participated in debates on violence against women in the Democratic Republic of the Congo and Burma and on the right to food.

The Human Rights Council and the UPR mechanism are still very young and are constantly evolving. While it is still early, some lessons can be drawn from the use of the mechanism so far; lessons that would be beneficial for the future of the Canadian engagement and support.

The following challenges were identified. First, the lack of awareness of the existence and functioning of this new mechanism by key stakeholders at the national level is a cause for concern, as well as the weakness or nonexistence of a consultation mechanism between the state and civil society on human rights.

Unfortunately, the level of participation of civil society at the national level depends on the degree to which freedom of association and expression is respected and on the existence and representivity of the national civil society network.

The absence of key stakeholders, such as parliamentarians, bar associations, the judiciary and local human rights NGOs in the preparation, review and follow-up process diminishes the quality of the process and the viability of genuine follow-up. The development of the capacity of national human rights institutions where these exist to play a bridge-building role in this process needs to be supported.

Also, the willingness of states under review to recognize human rights challenges and the need for improvement in key areas during the interactive dialogue and in accepting recommendations is important. This is particularly true for economic, social and cultural rights, which have figured prominently in stakeholder submissions but much less in final outcome reports.

The lack of precision of the recommendations and specific measures to be taken by a state to overcome the challenges identified continues to be a problem. Finally, the protection of stakeholders who contribute to the review process is a cause of concern. Human rights defenders are sometimes threatened and even attacked for their activities aimed at contributing to the review.

The follow-up is, arguably, one of the most important parts of the UPR cycle. The mechanism will only be deemed useful to the extent that it has an impact in improving the human rights practices of states and contributes to reducing the gap between international norms and the lives of individuals and communities. Some of the challenges identified include the absence of a mandatory systematic follow-up mechanism, the absence of a mandatory interim follow-up mechanism before the subsequent review, the degree of precision of recommendations and measurability of progress, and the degree to which states accept or reject recommendations.

Droits et démocratie offre également son expertise sur d'autres questions débattues au Conseil des droits de l'homme, aussi bien durant les sessions régulières que durant les sessions spéciales. Récemment, Droits et démocratie a participé aux débats sur la violence faite aux femmes dans la République démocratique du Congo, sur la Birmanie et sur le droit à l'alimentation.

Le Conseil des droits de l'homme et le mécanisme de l'EPU sont très jeunes et évoluent constamment. Malgré cela, on peut tirer certaines leçons de l'utilisation du mécanisme jusqu'à présent, leçons qui seront bénéfiques pour l'avenir de l'engagement et de l'appui canadiens.

Les problèmes suivants ont été identifiés. Tout d'abord, le fait que les principales parties concernées au niveau national connaissent mal l'existence et le fonctionnement de ce nouveau mécanisme est une source de préoccupation, tout comme la faiblesse ou l'inexistence d'un mécanisme de consultation entre l'État et la société civile au sujet des droits humains.

Malheureusement, le degré de participation de la société civile au niveau national dépend du degré de respect de la liberté d'association et d'expression ainsi que de l'existence et de la représentativité du réseau national de la société civile.

L'absence de certaines parties prenantes telles que les parlementaires, les associations du barreau, la magistrature et les ONG locales du domaine des droits humains lors de la préparation, de l'examen et du suivi nuit à la qualité du processus et à la viabilité d'un suivi sérieux. Il convient d'appuyer le développement de la capacité des institutions nationales des droits humains, là où elles existent, à jouer le rôle de passerelle dans ce processus.

Il est important que les États examinés soient prêts à reconnaître leurs problèmes en matière de droits humains et la nécessité d'améliorer leur situation dans les domaines fondamentaux durant le dialogue interactif, et à accepter les recommandations. Cela vaut notamment pour les droits économiques, sociaux et culturels qui occupent une place prépondérante dans les mémoires des parties prenantes mais beaucoup moins dans les rapports finaux.

Le manque de précision des recommandations et des mesures spéciales devant être adoptées par les États pour redresser certaines situations continue de faire problème. Finalement, la protection des parties prenantes contribuant au processus d'examen reste une source de préoccupation. Les défenseurs des droits humains sont parfois menacés ou même agressés pour avoir contribué à l'examen.

Le suivi est certainement l'un des aspects les plus importants du cycle de l'EPU. Le mécanisme ne sera jugé efficace que s'il contribue à améliorer la situation des droits humains dans les États examinés et à réduire l'écart entre les normes internationales et la vie des individus et des communautés. Parmi les problèmes constatés à cet égard, mentionnons l'absence de mécanisme de suivi systématique obligatoire, l'absence de mécanisme de suivi intérimaire obligatoire avant l'examen suivant, le manque de précision des recommandations et la mesurabilité des progrès, et la mesure dans laquelle les États acceptent ou rejettent les recommandations.

Canada has played an important role as a member of the Human Rights Council, particularly through the permanent mission in Geneva, in supporting the participation of civil society in the process and in encouraging states to fulfil their human rights obligation. As Canada prepares to leave its seat on the council at the end of its current term, there are important contributions that we can continue to make in support of international human rights through this important mechanism.

These recommendations fall under two categories. First, to strengthen the capacity of states and stakeholders, we need to strengthen the capacity of willing states through technical assistance to prepare their report. We can contribute to the capacity of states, including through the creation and strengthening of national human rights institutions to follow up on recommendations and implement policies and programs that give effect to international human rights at the national level. We need to continue to support the participation of civil society and other important stakeholders in the process from preparation of stakeholders' submissions through to follow-up. It is essential that we encourage the UPR process to continue to address the broader issues of accountability and responsiveness to the human rights treaty observations. Finally, we need to promote awareness of the UPR within developing countries, especially through our partners, through CIDA, human rights and governance programming and through continued support to Canadian NGOs operating in the field.

Second, to strengthen the Human Rights Council and the UPR mechanism, we need to contribute to the evaluation of the Human Rights Council and the UPR in coming years. It will be important to promote the inclusion of mandatory UPR progress reports and accountability mechanisms within the council to measure progress according to specific timetables of states under review, as well as to promote the development of a protection mechanism for stakeholders participating in the UPR process. Canada should contribute to the two UN trust funds that have been created to support developing countries in their participation with the UPR, and also promote the creation of an additional trust fund to support the participation of civil society and other stakeholders in the UPR process, and to contribute financially to the fund.

Alex Neve, Secretary General, Amnesty International Canada:
It is a pleasure to be here this evening. Amnesty International has always welcomed the much-needed attention that this committee gives to the issue of Canada's engagement with the international human rights system, a fundamentally important issue that in our view does not get enough focus and attention elsewhere in government. We very much thank you for that and it is great to see it continuing.

Without doubt, perhaps the most significant and innovative outcome of the United Nations human rights reform process that was launched in 2005 was the establishment of the universal

Le Canada a joué un rôle important en qualité de membre du Conseil des droits de l'homme, en particulier par le truchement de sa mission permanente à Genève, pour appuyer la participation de la société civile au processus et encourager les États à respecter leurs obligations en matière de droits humains. Comme il s'apprête à quitter son siège au conseil, à la fin de son mandat actuel, il peut continuer à contribuer de manière importante à la protection des droits humains internationaux par le truchement de ce mécanisme important.

Nos recommandations tombent dans deux catégories. Premièrement, pour renforcer la capacité des États et des parties prenantes, nous devons renforcer la capacité des États bien disposés en leur prêtant une assistance technique pour préparer leur rapport. Nous pouvons contribuer à renforcer la capacité des États notamment en créant et en renforçant les institutions nationales des droits humains pour assurer le suivi des recommandations et la mise en œuvre des politiques et programmes donnant effet aux droits humains internationaux au palier national. Nous devons continuer d'appuyer la participation de la société civile et des autres parties prenantes importantes au processus, de la préparation des présentations des parties prenantes jusqu'au suivi. Il est essentiel d'encourager le processus de l'EPU pour continuer à résoudre les problèmes plus larges de redevabilité et de réponse aux observations des organes de surveillance des traités touchants les droits humains. Finalement, nous devons aider les pays en développement à prendre connaissance du processus d'EPU, spécialement par l'intermédiaire de nos partenaires, de l'ACDI, des organismes de droits humains et de gouvernance et d'un appui continu aux ONG canadiennes œuvrant sur le terrain.

Deuxièmement, pour renforcer le Conseil des droits de l'homme et le mécanisme de l'EPU, nous devons contribuer à l'évaluation du Conseil des droits de l'homme et de l'EPU dans les années à venir. Il sera important de promouvoir l'inclusion des rapports d'étape obligatoires de l'EPU et des mécanismes de redevabilité au sein du Conseil pour mesurer les progrès réalisés par les États examinés en fonction d'échéanciers précis, et de promouvoir l'élaboration d'un mécanisme de protection des parties prenantes participant au processus de l'EPU. Le Canada devrait contribuer aux deux fonds de fiducie de l'ONU qui ont été créés pour appuyer les pays en développement dans leur participation à l'EPU, et promouvoir aussi la création d'un fonds de fiducie supplémentaire pour appuyer la participation de la société civile et des autres parties prenantes au processus de l'EPU, et contribuer financièrement au fonds.

Alex Neve, secrétaire général, Amnistie internationale Canada :
C'est un plaisir d'être ici ce soir. Amnistie internationale apprécie depuis toujours l'attention tellement nécessaire que votre comité porte à l'engagement du Canada envers le système international de droits humains, question fondamentalement importante qui, selon nous, ne reçoit pas suffisamment d'attention de la part du gouvernement. Nous vous remercions beaucoup de ce que vous faites dans ce domaine.

Il ne fait aucun doute que le résultat probablement le plus important et le plus novateur du processus de réforme des droits humains aux Nations Unies qui a été lancé en 2005 a été la

periodic review under the new Human Rights Council. As senators are undoubtedly aware, Canada was a champion of the effort to establish this new review process.

Hopes were high at the time, undoubtedly naively so. Many hoped — I suppose it would be better to say “dreamed” — that this might mark an end to the bickering and horse-trading that had paralyzed so many efforts within the previous United Nations Commission on Human Rights to ensure that all countries, any country with real human rights challenges, would have its record examined by the international community. There was hope that the prospect of a universal periodic review would mean that every country, no matter how powerful or how neglected, would come under the microscope of international scrutiny — an exciting prospect.

It is fitting and important that this committee is giving some focused attention to the specific question of Canada's UPR experience. As I said, the UPR process is an important, albeit very imperfect advance in the UN human rights system. It deserves and it needs to succeed. If it does succeed, it stands to make significant contributions to improving human rights protection in countries around the world. Towards that success, Canada can and must aspire to be the best possible example to the international community — both in how we approach the review of other countries and in the approach we take to our own review.

In my remarks, I want to touch briefly on three UPR-related topics. First, I have some general comments with respect to how the process is faring overall. Second is a very broad overview of the nature of the recommendations that have been put in front of Canada. Third are some concerns and recommendations with respect to the steps Canada needs and should take to ensure strong implementation of the recommendations emerging from this review.

How is the process faring? Amnesty International, through our office in Geneva, has followed closely and participated actively in all four rounds of the UPR to date and has made submissions in almost every case. Perhaps the most important thing to say here — and this is what my colleagues at our office in Geneva say to me all the time — we must be careful not to rush to judgment. We are still only one third of our way through what is a groundbreaking process dealing with one of the most politicized and polarizing of all UN issues, human rights. Sixty-four countries have had their records reviewed. That does give us a body of work now to start to look at closely. Some of those countries, such as China, have never been reviewed before in this sort of setting, despite many efforts over several decades to do so, always thwarted by the Chinese government. The Chinese review was obviously imperfect but the fact that it happened at all is, in itself, a notable achievement.

However, there are still 128 reviews to come. We still have a lot of learning ahead. The results to date, as I said, have been far from perfect. There have been some examples of quite good

création de l'Examen périodique universel sous l'égide du Conseil des droits de l'homme. Comme vous le savez certainement, le Canada avait vivement appuyé l'effort d'établissement de ce nouveau processus d'examen.

À l'époque, on fondait beaucoup d'espoirs sur cette initiative, incontestablement avec naïveté. On espérait — il vaudrait peut-être mieux dire qu'on rêvait — que cela marquerait la fin des tractations et du maquignonnage qui avaient paralysé tellement d'efforts au sein de l'ancienne Commission des droits de l'homme pour faire en sorte que tous les pays, notamment ceux ayant de vrais problèmes de droits humains, feraient l'objet d'un examen par la communauté internationale. On espérait que la perspective d'un Examen périodique universel amènerait chaque pays, quelle que soit sa puissance ou sa discrétion, à passer sous le microscope d'un examen international.

Il est bon et important que votre comité se penche attentivement sur la question particulière de l'expérience du Canada dans l'EPU. Comme je l'ai dit, ce processus représente un progrès important, bien qu'imparfait, du système onusien des droits humains. Il mérite de réussir. S'il réussit, il contribuera de manière importante à l'amélioration des droits humains dans de nombreux pays. Dans ce but, le Canada peut et doit aspirer à devenir le meilleur exemple possible pour la communauté internationale, tant dans la manière dont il aborde l'examen des autres pays que dans la manière dont il réagit à son propre examen.

Je voudrais aborder brièvement trois questions reliées à l'EPU. Je voudrais d'abord exprimer un avis général sur le fonctionnement global du système. Ensuite, je présenterai un très bref aperçu de la nature des recommandations adressées au Canada. Finalement, je formulerai quelques recommandations sur les mesures que le Canada devrait prendre pour assurer une mise en œuvre efficace des recommandations issues de l'examen.

Comment fonctionne le processus? Amnesty internationale, par le truchement de son bureau de Genève, a suivi attentivement et participé activement aux quatre sessions de l'EPU qui se sont tenues jusqu'à présent et est intervenue dans presque chaque cas. La remarque la plus importante à faire à ce sujet, et c'est ce que me disent constamment mes collègues de Genève, est que nous devons nous garder de tout jugement précipité. Nous n'en sommes qu'au tiers d'un processus foncièrement novateur concernant l'une des questions les plus politisées et les plus controversées de l'ONU, les droits humains. Jusqu'à présent, 64 pays ont fait l'objet d'un examen, ce qui nous permet d'analyser attentivement le processus. Certains d'entre eux, comme la Chine, n'avaient jamais fait l'objet d'un examen de cette nature auparavant, malgré de nombreux efforts déployés pendant plusieurs décennies, toujours contrés par le gouvernement chinois. L'examen de la Chine fut imparfait, évidemment, mais le fait qu'il ait eu lieu est en soi un succès notable.

Cela dit, il y a encore 128 pays à examiner et nous avons encore beaucoup de choses à apprendre. Les résultats obtenus jusqu'à présent sont loin d'être parfaits, même s'il y a quelques exemples

reviews. Two that come to mind are those dealing with the United Kingdom and Colombia, the latter certainly a country with serious human rights challenges. There have been a number of woeful disappointments as well — Tunisia, Algeria and Cuba come to mind, politicized reviews with a sycophantic chorus of states projecting to the world that everything is absolutely fine in those countries.

Most come somewhere in the middle. There have been some positive impacts already. Many countries that have never had any meaningful process of dialogue with NGOs in their country about human rights have begun to do so.

They have far to go before those will be strong processes, but it has begun. Several countries have already taken or committed to a concrete set of human rights improvements because of the review. Nigeria, for instance, signed three treaties and ratified one just before its review was conducted. However, we cannot yet point to a cascade of positive human rights changes that can be attributed to the UPR; it is still too early.

At this stage, Amnesty International is pressing for a number of procedural improvements to the process. The strengthening of the UPR will come incrementally. We are urging government delegations to consider including independent experts on their delegations to take some of the politics out of the process.

We are pressing for governments to more consistently draw their legislative bodies into the UPR process, both before and after reviews. At a minimum, it is vital that the results of UPR reviews be formally tabled with national parliaments.

Consultations with civil society must continue to improve and expand, and tactics that encourage only friendly interventions must be curtailed. New rules are needed, for instance, to ensure that all countries wishing to make recommendations will be heard from, not just the friendly few who managed to get themselves listed first on the speaker's list.

We are also urging that governments ensure that they are forced to clearly indicate which recommendations they accept in the final report. This has been left far too vague, to date, in many instances and needs to be clear.

Moving to my second point, I would like to highlight the nature of the recommendations that emerged in the Canadian UPR. The official report, as you know, adopted by the working group lists 68 recommendations, many of which were made repeatedly by several governments, so there is a great deal of duplication. Notably, as has been highlighted earlier, additional recommendations by 24 countries that did not have the opportunity to make oral presentations at the review because of lack of time are not included in the official reports, and that is a shame because there are good recommendations amongst that group.

de très bons examens. Deux me viennent en tête, concernant le Royaume-Uni et la Colombie, ce dernier pays ayant certainement de sérieux problèmes de droits humains. D'autres examens ont été extrêmement décevants. Je songe à ceux de la Tunisie, de l'Algérie et de Cuba, caractérisés par des processus politisés avec un chœur d'États serviles voulant faire croire au monde que la situation y est absolument parfaite.

La plupart des examens se situent entre les deux et ont déjà eu des conséquences positives. Beaucoup d'États qui n'avaient jamais eu de dialogue sérieux avec leurs ONG sur les questions de droits humains ont maintenant commencé à leur parler.

Certes, il y a encore beaucoup de chemin à faire mais, au moins, on a fait le premier pas. Plusieurs pays ont déjà pris des mesures concrètes pour améliorer leur situation ou se sont engagés à le faire, à cause de l'examen. Le Nigéria, par exemple, a signé trois traités et en a ratifié un autre juste avant le début de son examen. On ne peut cependant pas encore faire état d'une cascade de changements positifs en matière de droits humains pouvant être attribués à l'EPU. C'est encore trop tôt.

À cette étape, Amnistie internationale souhaite qu'on apporte des améliorations à la procédure d'examen. Le renforcement de l'EPU viendra progressivement. Nous invitons les délégations gouvernementales à envisager d'inclure des experts indépendants dans leurs délégations afin d'éliminer le politique du processus.

Nous demandons instamment aux gouvernements d'intégrer plus régulièrement leurs instances législatives au processus, avant et après les examens. Au minimum, il est crucial que les résultats des examens soient déposés officiellement devant les parlements nationaux.

Il convient aussi d'améliorer et d'élargir les consultations de la société civile et d'éviter les tactiques visant à n'encourager que les organisations favorables aux gouvernements à intervenir. De nouvelles règles sont nécessaires, par exemple, pour garantir que tous les pays désirant formuler des recommandations puissent se faire entendre, et pas seulement les pays amis qui ont réussi à s'inscrire parmi les premiers sur la liste des intervenants.

Nous invitons par ailleurs les gouvernements à s'assurer qu'ils sont obligés d'indiquer clairement quelles sont les recommandations qu'ils acceptent dans le rapport final. Dans bien des cas, cela est resté beaucoup trop vague et doit être précisé.

La deuxième question que je souhaite aborder concerne la nature des recommandations issues de l'examen du Canada. Comme vous le savez, le rapport officiel adopté par le Groupe de travail contient 68 recommandations, dont plusieurs ont été formulées à plusieurs reprises par des gouvernements différents et font donc double emploi. Il convient aussi de noter, comme on l'a déjà indiqué, que 24 pays n'ont pas eu la possibilité de s'exprimer durant l'examen, par manque de temps, et que leurs recommandations ne figurent donc pas dans le rapport officiel, ce qui est regrettable car il y en avait d'excellentes dans ce groupe.

The recommendations cover a broad array of topics, all of which will be familiar to committee members. These include: consultations and dialogue with indigenous people and civil society; implementation of international obligations; Canada's position with respect to the UN declaration on the rights of indigenous peoples; the ratification of a whole number of international treaties; numerous concerns with respect to the rights of indigenous peoples, including alarming rates of discrimination and violence against indigenous women, and need for significant improvements in protecting land and resource rights; a range of concerns related to poverty, including calls to develop poverty reduction strategies and to deal with homelessness and inadequate housing; women's rights concerns including domestic violence, trafficking and the treatment of women prisoners; issues related to immigrants and refugees, such as concerns about the domestic live-in caregiver program; unequal labour rights for some migrant workers; a variety of justice issues including detention facilities for juveniles; the use of taser guns; Canada's clemency policy in death penalty cases; anti-terrorism issues, such as fair trial concerns and immigration security cases and failure to fully live up to the absolute ban on deporting individuals to torture; and a variety of other topics, including persons living with disabilities, the treatment of lesbian, gay, bisexual and transgendered individuals; and, issues related to hate crimes.

That broad overview touches on a range of human rights concerns which would be familiar to most Canadians. Many are issues that this committee has examined in depth over the years. Most have been raised with Canada over the past 15 to 20 years already in the course of various reviews conducted by other expert bodies within the UN, such as the committees that monitor compliance with the treaties or the special rapporteurs, working groups and others who have come to be known as the UN special procedures.

The main point I want to highlight is that this is a collection of important and reasonable recommendations, the bulk of which are by no means new to Canada.

That brings me to my last point, namely, implementation. If many of these recommendations have been put before Canada before, some repeatedly, what has stood in the way of implementation and how do we ensure a better approach to implementation this time?

Canada, for all of the tremendous leadership we demonstrate and exercise on the world stage when it comes to human rights, does, sadly, have a dismal track record of acting on the human rights advice we receive from the UN. Recommendations come back to Canada and typically disappear into the labyrinth of federalism. The overwhelming bulk is not implemented. More frustrating, it has typically proven next to impossible to determine the status of recommendations, which level or department within government is looking at it, if at all, and whether the government does or does not have any plans to move forward with it.

Les recommandations portent sur un large éventail de sujets que les membres du comité connaissent bien : consultations et dialogue avec les peuples autochtones et la société civile; mise en œuvre des obligations internationales; position du Canada sur la Déclaration de l'ONU sur les droits des peuples autochtones; ratification de toute une série de traités internationaux; nombreuses préoccupations concernant les droits des peuples autochtones, notamment les taux alarmants de violence faite aux femmes et la nécessité d'améliorer sensiblement la protection des droits fonciers et des droits touchant les ressources; nombreuses préoccupations concernant la pauvreté, notamment la nécessité d'élaborer des stratégies de lutte contre la pauvreté, le sans-abrisme et le logement inadéquat; droits des femmes, notamment dans le contexte de la violence familiale, du trafic de femmes et du traitement des femmes détenues; préoccupations concernant les immigrants et les réfugiés, notamment au sujet du programme des aides familiales en résidence; traitement inégal des travailleurs migrants du point de vue des droits du travail; diverses questions de justice, notamment les établissements de détention des jeunes; utilisation des pistolets à impulsion électrique; politique du Canada sur la clémence à l'égard de condamnés à mort; questions de lutte contre le terrorisme, comme le droit à un procès équitable, les problèmes de sécurité reliés à l'immigration et l'application aléatoire de l'interdiction d'expulser des personnes qui seront torturées; et divers autres sujets tels que le traitement des personnes handicapées et des personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres, et les questions reliées aux crimes haineux.

Cette longue liste contient toute une série de préoccupations familières à la plupart des Canadiens au sujet des droits humains. Beaucoup de ces questions ont été examinées attentivement par votre comité au cours des années. La plupart ont été portées à l'attention du Canada au cours des 15 à 20 dernières années dans le cadre d'examen divers menés par d'autres organismes experts de l'ONU, comme le comité surveillant l'application des traités ou les rapporteurs spéciaux, les groupes de travail et d'autres instances connues aujourd'hui sous l'appellation de procédures spéciales de l'ONU.

Ce que je tiens surtout à souligner, c'est qu'il y a là une collection de recommandations importantes et raisonnables dont la majeure partie n'a rien de nouveau pour le Canada.

Cela m'amène à mon dernier sujet, la mise en application. Si beaucoup de ces recommandations ont déjà été portées à l'attention du Canada dans le passé, comment se fait-il qu'elles n'ont pas été mises en œuvre et comment peut-on s'assurer qu'elles le seront cette fois?

S'il est vrai qu'il fait preuve d'un leadership extraordinaire à l'échelle mondiale en matière de droits humains, le Canada, et c'est bien regrettable, a un bilan lamentable en ce qui concerne la mise en œuvre des recommandations formulées par l'ONU dans ce domaine. En règle générale, elles disparaissent dans le labyrinthe du fédéralisme. La plupart ne sont jamais mises en application. Généralement, et c'est encore plus frustrant, il est quasiment impossible d'en déterminer le statut, de savoir quel ministère ou palier de gouvernement en a la responsabilité, et si le gouvernement a ou non l'intention d'agir à leur sujet.

The government generally points to the continuing committee of federal-provincial-territorial officials on human rights in existence for some 30 years, I believe, as the vehicle which coordinates and ensures implementation.

As members of this committee know, the continuing committee is comprised of mid-level officials who generally have no decision-making authority with respect to what may often be complex and politically charged issues, and the continuing committee carries out all of its work in absolute, total secrecy, declining even to release its agenda to the public.

As a group that facilitates an exchange of information among government officials working on human rights issues, the continuing committee undoubtedly plays an important role. It was never meant to be, and should not be considered to be, a body that will ensure accountable and transparent implementation of important human rights recommendations that the UN directs at Canada. Something more, something different is needed.

There should be nothing at all secretive about human rights in Canada. That must end. The discussions about how to move forward with human rights advice from the UN should be accessible to all Canadians and should benefit from high level political support and involvement that facilitates prompt and accountable decision-making among governments in the country.

As a notable aside, I would like to highlight for committee members — many of you may know this — that there has not been a ministerial level meeting in Canada focused on human rights for more than 20 years. The last such meeting was in 1988. Many issues as we all know — health, the environment, justice — are recognized to be of such importance as to be deserving of yearly ministerial meetings. Surely human rights are important enough to merit senior political attention more than once every two decades.

UN bodies have, with increasing impatience, called on Canada to develop a better approach for many years. This committee has powerfully gone on the record with that same concern, and now numerous other governments have urged Canada to improve. Federalism cannot and need not stand in the way of an effective approach to implementing human rights. Canada heard this from many countries last month in Geneva, including the United Kingdom, Portugal, Norway and Mexico.

I want to end by highlighting for you that in many respects this may be the most important issue at stake in this review. It is the one issue that unites indigenous and civil society groups across Canada. Regardless of their area of concern, they all agree that the answer is to develop a better system. A group of organizations has written to the Prime Minister urging that when Canada goes back to the UN in June, we indicate which recommendations we

Le gouvernement répond souvent que c'est le Comité permanent de hauts fonctionnaires fédéraux-provinciaux-territoriaux chargés des droits de la personne, organisme existant depuis une trentaine d'années, qui assure la coordination et la mise en œuvre.

Or, comme vous le savez, ce comité se compose de fonctionnaires de rang intermédiaire qui n'ont généralement aucun pouvoir de décision à l'égard de questions qui peuvent parfois être complexes et lourdes de conséquences politiques, et il mène tout son travail dans un secret total et absolu, en allant même jusqu'à refuser de divulguer l'ordre du jour de ses réunions.

En tant que groupe facilitant l'échange d'informations entre les représentants du gouvernement œuvrant sur les questions de droits de la personne, le comité permanent joue incontestablement un rôle important. Toutefois, il n'a jamais été conçu et ne devrait jamais être considéré comme un organisme assurant une mise en œuvre transparente et redevable des recommandations importantes de l'ONU dans ce domaine. Quelque chose de plus, quelque chose de différent est nécessaire.

Il ne devrait rien y avoir de secret sur les questions de droits de la personne au Canada. Il faut mettre fin au secret. Les discussions concernant la manière d'appliquer les recommandations de l'ONU devraient être accessibles à tous les Canadiens et bénéficier d'un appui et d'un engagement politique de haut niveau pour faciliter une prise de décision rapide et redevable de la part des gouvernements du pays.

Je précise en passant pour l'information des membres du comité — mais beaucoup le savent sans doute déjà — qu'il n'y a aucune rencontre de niveau ministériel consacrée aux droits de la personne au Canada depuis plus de 20 ans. La dernière remonte à 1988. Or, beaucoup de ces questions, concernant par exemple la santé, l'environnement ou la justice, revêtent tellement d'importance qu'elles devraient faire l'objet de rencontres ministérielles annuelles. J'ose croire que les droits de la personne sont assez importants pour mériter une attention politique de haut niveau plus d'une fois tous les 20 ans.

Les organismes de l'ONU réclament depuis de nombreuses années, avec une impatience croissante, que le Canada adopte une meilleure approche. Votre comité s'est exprimé vigoureusement dans le même sens et nous avons maintenant de nombreux autres gouvernements qui demandent au Canada de faire mieux. Le fédéralisme ne peut et ne doit pas empêcher l'adoption d'une approche efficace sur la mise en œuvre des droits humains. Le Canada a reçu ce message de nombreux pays à Genève, le mois dernier, notamment du Royaume-Uni, du Portugal, de la Norvège et du Mexique.

Je conclus en disant que cette question est sans doute à bien des égards la plus importante dans le contexte de cet examen. Les organisations autochtones et les groupes de la société civile sont du même avis à ce sujet. Quel que soit leur domaine d'intérêt, tous conviennent que la réponse doit être d'élaborer un meilleur système. Plusieurs organisations ont d'ailleurs écrit au Premier ministre pour l'inviter avec force à faire en sorte que le Canada,

are prepared to accept, and that we take up the recommendation from so many states to strengthen our approach to implementation.

We have noted a number of key points that we think Canada should put forward and should commit to as defining that new approach. That should include convening a meeting of federal, provincial and territorial ministers responsible for human rights, a meeting which would review the UPR recommendations and adopt a shared implementation plan. It should include tasking bodies such as the continuing committee to work closely with indigenous peoples and representative organizations and with civil society groups to support and facilitate the ministerial meeting and decision-making process. It should include ensuring that parliamentary and legislative committees across the country — federal, provincial and territorial — actively review the UPR recommendations in sessions that are open to the public. This is a tremendous example tonight, but it is a very singular example in this country.

It should include working with indigenous peoples and representative organizations and civil society to immediately launch an accessible, timely process of dialogue and consultation, and it should seek the input and advice of Human Rights Commissions across the country.

Canada's leadership is on the line. If we are not able to move through this UPR and demonstrate a willingness, determination and ability to implement and comply with the recommendations that emerge from this review, the UPR will have lost an important champion, and an opportunity to significantly strengthen human rights protection in Canada will have been squandered. Thank you.

The Chair: Thank you, Mr. Neve. We will now turn to Ms. Farha.

Leilani Farha, Executive Director, Centre for Equality Rights in Accommodation: I am often in this unenviable position of being the last speaker at the end of a long day. I hope that my energy and enthusiasm for the universal periodic review of Canada will take us through the next several minutes with some energy.

First, I would like to thank you for allowing me to appear today. My organization has not previously appeared before this committee, so I will tell you that the Centre for Equality Rights in Accommodation is a non-profit human rights organization. We promote the right to housing and we challenge housing discrimination. We have been using both domestic and international human rights law to address the issues of homelessness and poverty.

CERA was one of the principal organizers of the five meetings you heard about that transpired in January just prior to the actual review, and I had the privilege of chairing each of those five meetings. It is in that regard that I am here tonight.

lorsqu'il retournera à l'ONU en juin, indique quelles recommandations il est prêt à accepter, et pour qu'il adopte la recommandation formulée par tant d'États sur l'amélioration de notre processus de mise en œuvre.

Nous avons noté un certain nombre de points cruciaux que le Canada devrait avancer et à l'égard desquels il devrait s'engager en vue d'instaurer cette nouvelle approche. Il s'agit notamment de la convocation d'une conférence des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables de questions de droits humains, dans le but d'analyser les recommandations de l'EPU et d'adopter un plan d'application commun. Il conviendrait dans ce contexte de confier à des organismes tels que le comité permanent la tâche de collaborer étroitement avec les peuples autochtones et avec les organisations représentatives de la société civile pour appuyer et faciliter la conférence ministérielle et le processus de décision. Il conviendrait en outre de s'assurer que les comités parlementaires et législatifs du pays, c'est-à-dire fédéraux, provinciaux et territoriaux, analysent activement les recommandations de l'EPU dans le cadre de sessions ouvertes au public. La réunion de ce soir pourrait en être un modèle exemplaire mais elle est malheureusement très isolée.

Il conviendrait aussi d'œuvrer avec les peuples autochtones et avec les organisations représentatives de la société civile pour lancer immédiatement un processus accessible et opportun de dialogue et de consultation, et de solliciter la contribution et l'avis des commissions des droits de la personne du pays.

Il y va du leadership du Canada. Si nous ne réussissons pas à franchir cet EPU et à démontrer notre volonté, notre détermination et notre capacité de mettre en œuvre et de respecter les recommandations émergeant de cet examen, l'EPU aura perdu un champion important et nous aurons perdu l'occasion de renforcer sensiblement la protection des droits humains au Canada. Merci.

La présidente : Merci, monsieur Neve. C'est maintenant au tour de Mme Farha.

Leilani Farha, directrice exécutive, Centre pour les droits à l'égalité au logement : Je me retrouve souvent dans cette position peu enviable d'être la dernière à parler à la fin d'une longue journée. J'espère que mon énergie et mon enthousiasme à l'égard de l'Examen périodique universel du Canada nous permettront de passer les prochaines minutes avec énergie.

Je tiens tout d'abord à vous remercier de m'avoir invitée à comparaître. Notre organisation n'a encore jamais témoigné devant votre comité et je dois donc vous dire que le Centre pour les droits à l'égalité au logement est un organisme à but non lucratif œuvrant dans le domaine des droits de la personne. Nous militons pour le droit au logement et contre la discrimination en matière de logement. Nous invoquons le droit canadien et le droit international sur les droits de la personne pour lutter contre le sans-abrisme et la pauvreté.

Le CDEL a été l'un des principaux organisateurs des cinq réunions de janvier dont vous avez entendu parler, juste avant l'examen lui-même, et j'ai eu le privilège de les présider toutes. C'est à ce sujet que je m'adresse à vous ce soir.

I will discuss two things with you, and I will try to keep my comments as lively and as brief as possible.

First, I will address the issue of NGO consultations and whether the Government of Canada has to date actually engaged in consultations. If there is time, I will then speak to one particular issue of implementation following from what Mr. Neve just spoke of.

When you think about this concept of consultations, I ask you to think about it in terms of implementation. In other words, look at consultation and the government's approach as indicative of their approach to implementation of Canada's international human rights obligations.

I think it is clear at this point — you heard from the government representatives — that there were some serious problems in launching a meaningful consultation with NGOs in the lead-up to the UPR. There was no consultation, to be frank, especially not prior to the submission of their report, which was on December 22. It was only after the submission of Canada's report that meetings were held with the civil society organizations and indigenous representatives in Winnipeg, Vancouver, Ottawa, Toronto and Halifax.

In some instances, groups had a couple of days notice to attend these meetings and therefore had very little time to prepare. The impact on organizations of such short notice is particularly important, especially for those organizations representing disabled people. For example, we were not always able to accommodate the disability needs of organizations that wanted to attend. In some cities, there was under-representation of those groups. That is just one small example of the limitation of such a time-limited process.

A separate meeting was originally scheduled with indigenous organizations and then it was cancelled and then it was integrated into another meeting. All of these things made it clear to us that there was not a very strong sense of commitment to engaging civil society.

Let me be very clear about what these meetings were and what they were not. The meetings did result in the mobilization of 125-150 organizations across the country, including indigenous organizations. All of these organizations used a human rights framework to express their issues of concern and committed themselves to participating in the UPR process.

Civil society engaged in the process in good faith, despite the lack of notice for the meetings and despite a certain amount of skepticism because of the lack of notice. They participated on the understanding that a comprehensive NGO report on the major issues confronting NGOs and people would come out of the meetings and that the report would be shared with the states responsible for reviewing Canada's compliance. Indeed, a fairly comprehensive report was drafted. I have it here. Unfortunately, we were unable to submit it to this committee because we do not have it in both official languages because we did not have the resources to have it translated.

Je voudrais aborder deux questions en particulier, en essayant d'être aussi dynamique et brève que possible.

Je veux tout d'abord parler de la consultation des ONG car on peut se demander si le gouvernement du Canada les a vraiment consultées jusqu'à présent. Si j'en ai le temps, je parlerai ensuite d'une question particulière de mise en œuvre que M. Neve vient juste d'évoquer.

En ce qui concerne la notion de consultation, je vous demande de l'envisager du point de vue de la mise en œuvre. Autrement dit, considérez que la démarche du gouvernement en matière de consultation nous donne l'indication de sa démarche en matière de mise en œuvre des obligations internationales du Canada en matière de droits humains.

Je pense qu'il est maintenant assez clair — puisque vous avez entendu les représentants du gouvernement — qu'il y a eu de sérieux problèmes en ce qui concerne le lancement d'une consultation sérieuse des ONG en prévision de l'EPU. En fait, soyons francs, il n'y a pas eu de consultation, notamment avant la présentation du rapport du gouvernement, le 22 décembre. C'est seulement après le dépôt du rapport du Canada que des rencontres ont été organisées avec les organisations de la société civile et les organisations autochtones à Winnipeg, Vancouver, Ottawa, Toronto et Halifax.

Dans certains cas, les participants n'ont eu que quelques jours pour se préparer. Le fait d'être convoqué à des réunions à si court préavis est particulièrement problématique pour les organisations représentant les personnes handicapées. Dans notre cas, par exemple, nous n'avons pas toujours pu répondre aux besoins de ces organisations qui souhaitaient participer. Dans certaines villes, elles ont été sous-représentées. Ce n'est là qu'un petit exemple des problèmes causés par le manque de temps.

Une réunion séparée avait été prévue avec les organisations autochtones mais elle a ensuite été annulée et intégrée à une autre réunion. Tout cela nous a clairement indiqué qu'on ne tenait pas vraiment à faire participer la société civile.

Soyons clairs au sujet de ce qu'étaient ces réunions et de ce qu'elles n'étaient pas. Elles ont entraîné la mobilisation de 125 à 150 organisations de tout le pays, dont des organisations autochtones, et toutes ont utilisé le prisme des droits humains pour exprimer leurs préoccupations, et toutes se sont engagées à participer au processus de l'EPU.

La société civile a abordé le processus de bonne foi, malgré le manque de préavis des réunions et malgré un certain degré de scepticisme à cause de ce manque de préavis. Elle a participé en estimant que cela produirait un rapport exhaustif des ONG sur les questions fondamentales auxquelles elles sont confrontées et que ce rapport serait communiqué aux États chargés d'examiner la situation au Canada. De fait, un rapport assez exhaustif a été rédigé. Je l'ai avec moi mais, malheureusement, nous ne pouvons le remettre au comité parce qu'il n'existe pas dans les deux langues officielles puisque nous n'avons pas les ressources nécessaires pour le faire traduire.

The Chair: If I could interrupt, anyone can come before the committees in the Senate — for that matter in Parliament — and choose in which language they wish to present. It is our obligation afterwards to translate it into the other official language. We would very much appreciate receiving it. You can do it bilingually or in English or in French. I certainly want that on the record. We are to offer the services in both languages and are to respond equally in both languages, but any citizen can come forward in their chosen language.

Ms. Farha: This is very good news. I will pass the report along to you.

The Chair: You can table it with the clerk.

Ms. Farha: Sure. I look forward to the translated version.

What happened with this report was that three members of the NGO ad hoc steering committee — Mr. Neve, Bruce Porter from the Social Rights Advocacy Centre and myself — went to Geneva without government resources. We met with over 50 states to discuss some of the issues represented in this report. We believe all of this did have a positive influence on the UPR Process. That is what the meetings accomplished.

Let me turn now to what the cross-Canada meetings did not accomplish. These meetings were not consultations and in no way did they inform the Government of Canada's reporting to the UN Human Rights Council. The federal government representatives in attendance at these meetings were not decision makers and in some instances were, at best, junior bureaucrats. Very few provincial or territorial government representatives attended. There was no dialogue or constructive discussion between civil society and the government representatives. The government representatives generally played a listening and note taking role. There was no actual interaction or discussions.

This failure to consult with NGOs was critiqued in the UPR by a number of states, including the United Kingdom, Netherlands, Portugal, Norway, Denmark, Hungary, Ecuador and Mexico. The Government of Canada responded during the UPR by committing "to engaging with civil society and holding further consultations in follow-up to the UPR."

Since the review, we have heard not much in terms of what that will look like between February and June, which is the most important period under this review. June, as you know, is when Canada will make its public declaration of its decisions about which recommendations it will accept and which it will deny.

You heard earlier this evening that the government intends to have this website where NGOs can make submissions across the country about which recommendations they think should or should not be accepted. There will then be these two meetings at the end of April.

La présidente : Je me permets de préciser que quiconque peut se présenter devant les comités du Sénat et, en fait, du Parlement, pour témoigner dans sa propre langue. C'est à nous qu'il appartient ensuite de faire traduire les documents dans l'autre langue officielle. Nous serions donc très heureux de recevoir ce rapport. Vous pouvez le remettre dans les deux langues ou dans une seule. Je tiens à ce que vous le sachiez. C'est à nous qu'il appartient d'offrir nos services dans les deux langues officielles et de dialoguer avec les témoins dans les deux langues officielles mais les témoins ont parfaitement le droit de choisir la langue dans laquelle ils veulent s'exprimer.

Mme Farha : C'est une très bonne nouvelle. Je vous remettrai le rapport.

La présidente : Vous pourrez le remettre au greffier du comité.

Mme Farha : Très bien. Je serais ravie d'avoir la version traduite.

Ce qui s'est passé avec ce rapport, c'est que trois membres du comité directeur spécial des ONG — M. Neve, Bruce Porter, du Social Rights Advocacy Centre, et moi-même — sont allés à Genève sans ressources du gouvernement. Nous avons rencontré plus d'une cinquantaine d'États pour discuter des questions soulevées dans le rapport et nous croyons que cela a eu une incidence positive sur le processus de l'EPU. Voilà ce que les rencontres ont permis d'accomplir.

Parlons maintenant de ce qu'elles n'ont pas permis d'accomplir. Ces rencontres n'étaient pas des réunions de consultation et n'ont en aucun cas permis d'influer sur le rapport du gouvernement du Canada au Conseil des droits de l'homme de l'ONU. Les représentants du gouvernement fédéral présents à ces réunions n'étaient pas des décideurs et, dans certains cas, n'étaient au mieux que des bureaucrates de rang inférieur. Très peu de représentants des gouvernements provinciaux ou territoriaux y étaient. Il n'y a pas eu de dialogue ou de discussion constructive entre la société civile et les représentants gouvernementaux, ces derniers se contentant généralement d'écouter et de prendre des notes. Il n'y a pas eu de véritable interaction ni de discussions.

Cette absence de consultation réelle des ONG a été critiquée par un certain nombre d'États lors de l'EPU, notamment le Royaume-Uni, les Pays-Bas, le Portugal, la Norvège, le Danemark, la Hongrie, l'Équateur et le Mexique. Le gouvernement leur a répondu pendant l'EPU en s'engageant à faire participer la société civile et à tenir d'autres consultations dans le sillage de l'EPU.

Depuis l'examen, nous n'avons pas entendu grand-chose sur ce qui se passera à ce sujet entre février et juin, période au demeurant la plus importante dans ce contexte. En effet, comme vous le savez, c'est en juin que le Canada rendra publiques ses décisions sur les recommandations qu'il accepte ou rejette.

Vous avez entendu dire ce soir que le gouvernement a l'intention de créer un site Web où les ONG pourront dire quelles recommandations, selon elles, devraient être acceptées ou rejetées. Il y aura ensuite les deux réunions prévues pour fin avril.

What was sort of mentioned is that the Ottawa meetings for mainstream organizations would really only be for national organizations because there is no travel fund associated with that meeting. Because Canada is a federal state, you can imagine that the national organizations cannot always address the issues that are relevant and come up under the UPR. Often the provincially-based organizations are the most important to hear from because they deal with a lot of social and economic rights issues such as education, housing, health and so on.

When we look at what is being offered in this very important time period, I do not think under any estimation we could call it consultation. Even with those two Ottawa meetings, there have been no guarantees that there will be high level officials at those meetings, people with decision-making powers. It is not clear what will come of those meetings. It is another chance for us to indicate what we think might be some good implementation measures. NGOs have generated many documents to date. Mr. Neve referred to some of the recommendations that have come from those documents. I am not sure that we need another opportunity such as that.

It seems to me that there is a lack of creativity at this point. There is a lack of genuine and authentic engagement and consultation with civil society. Despite comments made earlier that this aspect of the UPR is important to government, that is not the sense that NGOs are getting across the country.

It would have been easy and feasible for the government to have come up with something more creative between February and June that would have genuinely engaged NGOs. I am happy to speak to that later if we have time.

Civil society is not concerned with consultations for consultation's sake. We have to look at the domestic implementation of international human rights obligations as more than simply the development of mechanisms and structures. We have to ensure that those mechanisms and structures are accountable and accessible to the rights holders for whom they are established. It is not that NGOs simply like to be consulted because we like to come to meetings. Our rights are at stake and the way we can ensure that our rights are realized is by being invited into the mechanisms.

There are a variety of things that we need. We need effective remedies for rights violations through courts and tribunals. We need political accountability through committees like this one. We need NGOs to be able to participate in international and other mechanisms.

My last point is with respect to one of our concerns about the implementation gap that Mr. Neve referenced. We are concerned that some of the issues raised in the UPR will be ignored as they have been under the UN treaty monitoring body system. In particular, UN bodies have noted that the persistence of extensive poverty, homelessness and hunger — in light of Canada's affluence — constitutes human rights violations and need

Ce qu'on a plus ou moins laissé entendre, c'est que les réunions d'Ottawa pour les organisations centrales seraient en fait réservées aux organisations nationales car il n'y aura pas de budget pour couvrir les frais de déplacement. Comme le Canada est un État fédéral, vous pensez bien que les organisations nationales ne sont pas toujours en mesure d'aborder toutes les questions soulevées dans le cadre de l'EPU. Dans bien des cas, ce sont des organisations provinciales qui peuvent le mieux en parler parce qu'elles s'occupent directement de nombreuses questions touchant les droits sociaux et économiques, comme l'éducation, le logement ou la santé.

Si l'on examine ce qui est proposé pour cette période très importante, on peut difficilement dire qu'il s'agira de consultations. Même pour ces deux réunions d'Ottawa, nous n'avons aucune garantie que ce seront des fonctionnaires de haut niveau qui y participeront, des gens possédant un pouvoir de décision. De fait, nous ne savons pas ce qui en sortira alors que ce serait une nouvelle occasion pour nous de dire quelles pourraient être les bonnes mesures de mise en œuvre. Les ONG ont produit de nombreux documents jusqu'à présent et M. Neve a mentionné certaines des recommandations qui y figurent. Je ne suis pas sûre que nous ayons besoin de recommencer la même chose.

Il me semble qu'il y a dans tout cela un manque de créativité, un manque d'engagement sincère et authentique avec la société civile et un manque de consultation. Malgré les remarques faites plus tôt ce soir sur l'importance de cet aspect de l'EPU pour le gouvernement, les ONG ne sont vraiment pas convaincues à ce sujet.

Il eût pourtant été facile pour le gouvernement de faire preuve d'une certaine créativité pour consulter sincèrement les ONG entre février et juin. Je serais très heureuse de vous donner des détails à ce sujet plus tard si nous en avons le temps.

La société civile ne réclame pas des consultations pour le plaisir de se réunir. Elle les réclame parce qu'elle estime que la mise en œuvre des obligations du Canada en matière de droits humains internationaux est plus qu'une question de mécanismes et de structures. Nous devons nous assurer que ces mécanismes et structures seront redevables et accessibles aux détenteurs de droits pour qui ils sont établis. Les ONG ne réclament pas des consultations simplement pour le plaisir d'aller à des réunions. Ce sont nos droits qui sont en jeu et c'est en participant aux mécanismes que nous pourrions en assurer la protection.

Nous avons besoin de plusieurs choses à cet égard. Nous avons besoin de recours efficaces devant les tribunaux judiciaires et administratifs en cas de transgression des droits. Nous avons besoin de reddition de comptes politique devant des comités comme le vôtre. Nous avons besoin que les ONG participent aux mécanismes internationaux et autres.

Ma dernière remarque concerne l'une des préoccupations exprimées par M. Neve au sujet de la mise en œuvre. Nous craignons que certaines des questions soulevées lors de l'EPU soient laissées de côté comme elles l'ont été dans le système des organismes de surveillance des traités de l'ONU. Les organismes de l'ONU ont noté en particulier que la persistance de la pauvreté, du sans-abrisme et de la faim à grande échelle — malgré la

human rights responses. Without proper consultation with civil society and proper implementation mechanisms, the UPR recommendations, which mirror those of the treaty monitoring bodies, will suffer the same fate as all the recommendations already sitting on shelves and not being implemented.

We propose that this committee recommend a concrete strategy for consultation with civil society and parliamentary engagement in the critical decision of which recommendations to accept and how they should be implemented.

The Chair: Thank you. You certainly kept our attention, so you do not have to worry about being the last presenter.

Senator Jaffer: I have many questions, but will ask a few and then wait for the second round. I have a question for Mr. Neve.

In your submission, you speak about the implementation of Canada's international human rights obligations. You indicate that there is a need for a transparent publicly-accessible system to oversee implementation of international human rights. What do you mean? What would you like to see?

Mr. Neve: There are a number of different ways in which we could achieve that. We need something that is not secretive as a starting point. We need something that brings governments together in this country on a regular basis, because almost all human rights issues such as economic, social and cultural rights and many civil and political rights as well, touch on both federal and provincial areas of jurisdiction. Therefore, they need a coordinated approach if there is to be any meaningful to implementation. We also need to have sufficient political weight to ensure real decisions can be made.

We are not given access to what is being discussed in the continuing committee. Through friendships, some of us can occasionally ferret out a bit of a sense of what is being discussed. However, a number of issues simply languish within that committee because no one has the political authority to call the question and have it move forward. This is very troubling.

More expert minds other than mine are the ones who need to be engaged in thinking about what that process needs to look like. They need to examine some of the best models we have in Canada on how to make federalism work. We have lots of expertise on both sides of that equation. There are probably models we would want to avoid and models which, perhaps, point the way forward.

More than anything, we need a group of people to commit to working that through. That just does not seem to have been the case.

prospérité du Canada — constitue une transgression des droits humains, appelant des solutions fondées sur les droits humains. Sans une consultation adéquate de la société civile et sans des mécanismes de mise en œuvre adéquats, les recommandations de l'EPU, qui reflètent celles des organismes de surveillance des traités, subiront le même sort que toutes les recommandations qui traînent déjà sur des tablettes en attendant d'être mises en application.

Nous proposons à votre comité de recommander une stratégie concrète de consultation de la société civile et d'engagement parlementaire au sujet de la détermination cruciale des recommandations qui seront acceptées et de la manière dont elles devraient être mises en œuvre.

La présidente : Merci. Vous étiez peut-être la dernière à parler mais vous avez pu constater que vous aviez toute notre attention.

Le sénateur Jaffer : J'ai beaucoup de questions à poser et je devrais sans doute participer à un deuxième tour. Je m'adresse d'abord à M. Neve.

Vous avez parlé de la mise en œuvre des obligations internationales du Canada en matière de droits humains. Vous avez dit que nous avons besoin d'un système transparent et accessible pour surveiller la mise en œuvre des droits humains internationaux. Que vouliez-vous dire? Que demandez-vous à ce sujet?

M. Neve : On pourrait atteindre ce résultat de plusieurs manières différentes. Il faut d'abord quelque chose qui ne soit pas secret. Il faut quelque chose qui permette de réunir les gouvernements du pays à intervalles réguliers car la quasi-totalité des questions de droits humains, comme les droits économiques, sociaux et culturels et bon nombre de droits civils et politiques, concernent autant le gouvernement fédéral que les gouvernements provinciaux. Par conséquent, si l'on veut une mise en œuvre efficace, il faut une démarche coordonnée. Il faut aussi suffisamment de poids politique pour s'assurer que des décisions réelles peuvent être prises.

Nous n'avons pas accès aux discussions du comité permanent. Certains d'entre nous réussissent de temps à autre à glaner des miettes d'information par nos amis. Toutefois, diverses questions languissent devant ce comité parce que personne n'a le pouvoir politique de demander un vote afin d'avancer. C'est très troublant.

D'autres experts que moi doivent réfléchir à ce que devrait être ce processus. Nous devrions examiner les meilleurs modèles disponibles au Canada sur comment faire marcher le fédéralisme. Nous avons beaucoup d'expertise des deux côtés de l'équation. Il y a probablement des modèles à éviter et d'autres à privilégier.

Nous avons avant tout besoin d'un groupe de gens qui s'engagent à régler tout ça. Jusqu'à présent, il n'y en a pas eu.

Senator Jaffer: You made a recommendation on corporate social responsibility. We have many Canadian companies working in the Congo and Talisman is working in Sudan. There was no recommendation on this. Can you explain more about this so we can look at it?

Mr. Neve: In our submission to the UPR, we made a lot of recommendations. Amnesty International works across a wide range of human rights issues. Many of the recommendations were addressed. Some were raised by a number of other countries and some seemed to slip through the cracks. We were disappointed that no one pressed the issue of Canada improving its approach to corporate social responsibility. We feel there is a need for Canada to develop binding national standards that will start to apply to the human rights conduct of Canadian companies abroad.

We were disappointed with the announcement we heard last week on this question from the government. It came two years after a remarkable national round table process had brought together industry, civil society and academia, leading to a very strong consensus report. Unfortunately, that has not been taken up by government. A weaker model has been adopted.

Senator Poy: My question is for Mr. Neve. Do you think we should establish a department of human rights and have a minister to take this on with the right type of staff to work on this issue?

Mr. Neve: I think there are some very exciting prospects in that proposal. Many countries around the world have a structure along those lines. Sometimes it is a ministerial post and sometimes it is an ambassadorial post. However, someone is given clear and senior authority within government for human rights issues.

There is added complexity in federal states, but taking action to respond to human rights recommendations is real work in all countries. It can be very complex and politically contentious. It needs champions and people who have authority, expertise and resources with the ability to be able to see the big picture and bring everything together.

Unfortunately, we have tended to take a silo approach to human rights issues for far too long in Canada. Those silos can exist amongst governments or even with government departments not coming together. Something at a more senior level which would accomplish that would be a great advance.

Senator Poy: Mr. Beauregard, in your submission, you mentioned that there were attacks on human rights defenders. Can you expand on that, please?

Le sénateur Jaffer : Vous avez formulé une recommandation sur la responsabilité sociale des entreprises. Nous avons beaucoup d'entreprises canadiennes présentes au Congo, et Talisman au Soudan. Il n'y a aucune recommandation là-dessus. Pourriez-vous nous donner des explications pour que nous puissions examiner ça?

M. Neve : Nous avons formulé beaucoup de recommandations dans notre mémoire à l'EPU. Amnistie internationale s'intéresse à un large éventail de questions de droits humains. Beaucoup des recommandations ont été abordées. Certaines ont été soulevées par un certain nombre de pays et certaines ont semblé passer dans les mailles du filet. Nous avons été déçus de constater que personne n'a demandé au Canada d'améliorer son approche en matière de responsabilité sociale des entreprises. Nous pensons que le Canada devrait élaborer des normes nationales exécutoires sur la conduite des entreprises canadiennes à l'étranger, du point de vue des droits humains.

Nous avons été déçus de l'annonce faite la semaine dernière à ce sujet par le gouvernement. Elle venait deux ans après un processus remarquable de table ronde nationale ayant réuni le secteur privé, la société civile et le monde universitaire pour produire un rapport ayant fait l'objet d'un très large consensus. Hélas, le gouvernement n'en a pas tenu compte. On a adopté un modèle plus faible.

Le sénateur Poy : Je m'adresse à M. Neve. Pensez-vous que nous devrions créer un ministère des droits de la personne et avoir un ministre pour s'occuper de cette question, avec la bonne sorte de personnel?

M. Neve : Je pense que cette proposition offre beaucoup de possibilités intéressantes. Beaucoup d'autres pays ont adopté une structure de ce genre. Il s'agit parfois d'un poste de ministre et parfois d'un poste d'ambassadeur. De cette manière, quelqu'un détient un pouvoir clair et de haut niveau au sein du gouvernement pour traiter des questions de droits humains.

La situation est plus complexe dans un État fédéral mais prendre des mesures concrètes pour répondre aux recommandations sur les droits humains est un travail réel dans tous les pays. C'est un travail qui peut être très complexe et politiquement controversé. Il y faut des champions et des personnes possédant l'autorité, l'expertise et les ressources voulues, ainsi que la capacité de voir les choses d'un point de vue global et d'intégrer le tout.

Malheureusement, nous avons eu trop longtemps tendance à cloisonner les questions de droits humains au Canada. Il peut y avoir des cloisons entre les gouvernements mais aussi entre les ministères d'un même gouvernement. Ce serait donc déjà un progrès considérable de confier le dossier à quelqu'un de haut niveau.

Le sénateur Poy : Dans votre exposé, monsieur Beauregard, vous avez dit que certains défenseurs des droits de la personne ont été agressés. Pouvez-vous nous donner des précisions?

[Translation]

France-Isabelle Langlois, Assistant Director, Programs, Rights and Democracy: Last December, there was a study on Colombia. To that end, Rights and Democracy facilitated the participation of two aboriginal Colombian partners who are women fighting for aboriginal human rights in Colombia. With our help, they were able to meet with several foreign missions, including the Canadian one. During the plenary meeting, several states repeated the statements, criticisms and recommendations of these two women.

One of them is a very well known human rights defender in Colombia as well as a political personality. On her return to Columbia, her husband was driving to the airport to meet her when he was murdered. This murder was quite likely related to the role played by his spouse in Geneva.

So, it is very important to think of civil society, of the states and all of those who take part in the follow-up process because it is the security of persons and organizations that is at stake.

[English]

Senator Poy: Did you say her husband was assassinated or she was?

Ms. Langlois: She was not. Her husband was.

Senator Poy: Thank you. In the submission, did you mean that Canada does not contribute to the UN trust funds to help? I did not get the last part of it, though it spoke about contribution to a UN trust fund.

Mr. Beauregard: We understand that the contribution of Canada to this trust fund is under consideration.

Senator Poy: How long has it been under consideration?

Mr. Beauregard: I do not know.

Senator Poy: Thank you.

The Chair: For clarification, are you talking about the special fund for the UPR process?

Mr. Beauregard: Yes.

The Chair: I ask that because there are other trust funds.

Mr. Beauregard: There are two others.

The Chair: You are talking about the new special fund. Do we have any information on that? We should have asked the government officials but you might know: What countries have contributed and to what amount? It would be helpful if you have that and can provide it later.

Mr. Beauregard: We will try to do that.

Senator Goldstein: Thank you for coming and being so helpful and so clearly knowledgeable in your respective fields.

[Français]

France-Isabelle Langlois, directrice adjointe, Programmes, Droits et Démocratie : En décembre dernier s'est déroulée l'étude sur la Colombie. À cet effet, Droits et Démocratie a facilité la participation de deux partenaires autochtones colombiennes, défenseuses des droits humains autochtones en Colombie. Nous avons permis à ces deux femmes de rencontrer plusieurs missions étrangères, dont le Canada. Lors de la session plénière, plusieurs États ont repris les propos, blâmes et recommandations formulés par ces deux femmes.

L'une d'elles est défenseure très connue en Colombie et également une personnalité politique. Lorsqu'elle est rentrée en Colombie, son mari venait la chercher en voiture, à l'aéroport, et il a été assassiné. Cet assassinat fut vraisemblablement relié à l'intervention de son épouse à Genève.

Il est donc très important de penser à la société civile, aux États et à tous ceux qui participent au processus de suivi lorsqu'il s'agit de la sécurité des personnes et des organisations.

[Traduction]

Le sénateur Poy : Vous dites que son mari a été assassiné, ou elle?

Mme Langlois : Non, pas elle, son mari.

Le sénateur Poy : Merci. Dans votre exposé, vouliez-vous dire que le Canada ne contribue pas au fonds de fiducie de l'ONU? Je n'ai pas saisi la dernière partie de cette intervention mais il m'a semblé que vous parliez de contribution à un fonds de fiducie de l'ONU.

M. Beauregard : Nous croyons comprendre que le Canada examine la possibilité de contribuer à ce fonds de fiducie.

Le sénateur Poy : Depuis combien de temps?

M. Beauregard : Je ne sais pas.

Le sénateur Poy : Merci.

La présidente : Pour que les choses soient claires, parlez-vous du fonds spécial pour le processus de l'EPU?

M. Beauregard : Oui.

La présidente : Je pose la question parce qu'il y a d'autres fonds de fiducie.

M. Beauregard : Il y en a deux autres.

La présidente : Vous parlez du nouveau fonds spécial. Avons-nous les informations à ce sujet? Nous aurions dû en parler aux représentants du gouvernement mais vous avez peut-être la réponse : quels pays y ont contribué, et pour quel montant? Ce serait bon de le savoir.

M. Beauregard : Nous chercherons l'information et vous l'enverrons.

Le sénateur Goldstein : Merci d'être venus devant le comité. Il est clair que vous connaissez bien vos domaines respectifs.

Mr. Neve, I have watched you for many years with increasing jealousy because you are a paragon in the human rights field. I aspire to be two and a half per cent of what you are.

Mr. Neve: Thank you very much.

Senator Goldstein: I have a number of questions which are more, perhaps, concerns than questions.

I would like to start with you, Ms. Farha, if I may. I noted that, towards the ends of your remarks, you were seeking an availability of remedies for rights violations through the courts. However, those remedies already exist in Canada, both through the courts and through human rights tribunals in all of the provinces and territories, in addition to the Canadian Human Rights Tribunal.

Were you concerned that those bodies are not functioning as effectively as you would like them to and what sort of recommendations would you make to enhance their functions if that is your concern? Let us be clear about this: What recommendations would you make to have them function better given the fact that the federal government can do nothing about provincial human rights tribunals.

Collateral to that question, when you were talking about remedies for rights violation, were you emphasizing areas of housing and homelessness or were you talking about human rights, generically?

Ms. Farha: Thank you for that question. I should say I am a lawyer —

Senator Goldstein: We forgive you.

Ms. Farha: I regard our courts and tribunal systems very highly. Therefore, no, I was not saying that they are not operating in a good way or that I have a problem with the way in which they are operating. My comments about access to remedies were specific to the area of economic and social rights.

While it is true that we have courts and tribunals across the country where you could bring claims to non-discrimination or equality that might be relevant, there is no place in the country where, let us say, a woman who is in receipt of social assistance and who is having a really hard time paying her rent can go and claim that her social assistance entitlement is too low. There is no place to claim the right to an adequate standard of living, for example. There is no place to claim the right to adequate housing.

She could go to a tribunal — let us say a human rights tribunal — and argue that it is discriminatory that she has such a low social assistance entitlement. Alternately, she could go to a court and argue that section 15, the equality rights principle, or section 7 is violated because she does not have access to a high enough entitlement.

The treaty monitoring bodies have been clear on two things with Canada: One, we need a system that could recognize social and economic rights more fully. That could happen, for example,

Monsieur Neve, je vous suis depuis de nombreuses années avec une jalousie croissante car vous êtes un paragon des droits humains. J'aimerais être au moins deux et demi pour 100 de ce que vous êtes.

M. Neve : Merci beaucoup.

Le sénateur Goldstein : J'ai plusieurs questions à vous poser. En fait, ce sont plus des préoccupations que des questions.

Je commence avec vous, madame Farha. J'ai constaté que vous réclamiez vers la fin de votre exposé des recours judiciaires en cas de transgression des droits humains. Toutefois, ces recours existent déjà au Canada, à la fois devant les tribunaux judiciaires et devant les tribunaux des droits de la personne, dans toutes les provinces et les territoires, en plus du Tribunal canadien des droits de la personne.

Votre demande signifie-t-elle que ces organismes ne fonctionnent pas aussi efficacement que vous le souhaitez? Si tel est le cas, que recommandez-vous pour les rendre plus efficaces? Permettez-moi d'être tout à fait clair : quelles recommandations feriez-vous pour qu'ils fonctionnent mieux, étant bien entendu que le gouvernement fédéral n'a strictement rien à voir avec les tribunaux provinciaux des droits de la personne?

Dans le même ordre d'idées, quand vous parliez de recours contre les transgressions, vouliez-vous parler des questions de logement et de sans-abrisme ou de toutes les questions de droits humains, d'un point de vue générique?

Mme Farha : Merci de cette question. Je dois dire que je suis avocate...

Le sénateur Goldstein : On vous pardonne!

Mme Farha : J'ai beaucoup de respect pour nos tribunaux judiciaires et administratifs. Par conséquent, je ne voulais pas dire qu'ils ne fonctionnent pas bien ou que j'ai un problème avec la manière dont ils fonctionnent. Mes remarques sur l'accès portaient explicitement sur la question des droits économiques et sociaux.

S'il est vrai que nous avons des tribunaux judiciaires et administratifs auxquels nous pouvons nous adresser en cas de discrimination ou d'injustice, il n'existe aucune instance à laquelle, par exemple, une femme tributaire de l'assistance sociale et ayant beaucoup de mal à payer son loyer pourrait s'adresser pour se plaindre que ses prestations d'assistance sociale sont trop basses. Il n'existe aucune instance pour réclamer le droit à un niveau de vie adéquat, par exemple. Il n'existe aucune instance pour réclamer le droit à un logement adéquat.

Elle pourrait s'adresser à un tribunal — un tribunal des droits de la personne, par exemple — en disant que le fait que ses prestations d'assistance sociale soient si faibles constitue une discrimination. Elle pourrait aussi s'adresser à un tribunal judiciaire en disant qu'on a transgressé l'article 15, sur les droits à l'égalité, ou l'article 7 en ne lui donnant pas accès à des prestations suffisamment élevées.

Les organismes de surveillance des traités ont été très clairs sur deux choses à l'égard du Canada. Premièrement, nous avons besoin d'un système reconnaissant plus pleinement les droits

if the Canadian Human Rights Act recognized social and economic rights in its provisions. There was a big study on the Canadian Human Rights Act and the panel headed by Justice La Forest that studied it said very clearly that groups around the country are advocating that. Justice La Forest himself agreed that was a good thing to consider. Of course, that study has been put on a shelf somewhere and nothing is happening.

Another thing that the treaty monitoring bodies have been concerned with is, when the Government of Canada goes to court, it argues quite strongly that social and economic rights cannot be litigated through our courts and they are not justiciable rights. Therefore, in that way, people do not have access to effective remedies when they are trying to get the remedy from government and the government says they are not justiciable rights.

Senator Goldstein: That is exactly the point. Therefore, it is not a function of the inability of courts or human rights tribunals to function adequately. It is more a function of definition of rights and inclusion, I would assume from your perspective and the perspective of many of us as well. It is an issue of fundamental economic and socio-economic rights, which we do not, at the moment, have as having been elevated to a human right protected, for instance, by the Charter.

Would you not agree that there are very few countries that have elevated socio-economic rights to a human right?

Ms. Farha: This is an interesting conversation. I think there quite a few countries have elevated social and economic rights to a human right; all of the countries that have signed and ratified the International Covenant on Economic, Social and Culture Rights, including Canada.

However, if you are asking whether these rights being litigated and if they are justiciable in other jurisdictions, the answer is that they are. I can name them, if you would like: Brazil, Germany, South Africa, even India in some respects, et cetera. Many Latin American countries are also in that list.

Now there has been an important development internationally: There is now an optional protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. An optional protocol is an individual complaint mechanism which indicates that, at the international level, it is now been recognized that these rights are equal with civil and political rights and are justiciable at the international level. Whether Canada ratifies that is another question.

Senator Goldstein: We will wait and see about that. I do not want to take more time on this aspect.

This is directed to all of you but predominantly Mr. Neve: Are you concerned that, when the report on Canada ultimately comes out — and there is no doubt it will be critical of certain areas, and that is perfectly acceptable — that report would then be used by more serious human rights abusers to point to Canada and say, “Go after them first; leave us alone; we are developing”? That

sociaux et économiques. Cela pourrait se faire, par exemple, si les droits sociaux et économiques figuraient dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Lorsque le groupe présidé par le juge La Forest a mené son étude approfondie de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il a dit très clairement que des groupes avaient formulé cette recommandation. Monsieur le juge La Forest lui-même avait dit que ce serait une bonne chose à envisager. Évidemment, l'étude a été mise sur des tablettes quelque part et l'on n'a rien fait.

Deuxièmement, les organismes de surveillance des traités ont dit que, lorsque le gouvernement du Canada s'adresse aux tribunaux, il défend avec vigueur l'idée que les droits sociaux et économiques ne peuvent faire l'objet de poursuites judiciaires parce que ce ne sont pas des droits justiciables. Autrement dit, les gens n'ont pas accès à un recours efficace quand ils essaient d'obtenir réparation du gouvernement puisque celui-ci dit que ce ne sont pas des droits justiciables.

Le sénateur Goldstein : C'est précisément ce que je voulais dire. Vous ne pouvez pas dire, à cause de cela, que les tribunaux judiciaires ou des droits de la personne ne fonctionnent pas efficacement. C'est plus une question de définition des droits, je suppose, autant de votre point de vue que du nôtre. C'est une question de droits économiques et sociaux économiques fondamentaux qui, à l'heure actuelle, n'ont pas été élevés au rang de droits humains protégés par la Charte, par exemple.

Ne convenez-vous pas que très peu de pays ont élevé les droits socioéconomiques au rang de droits humains?

Mme Farha : C'est une conversation intéressante. Je crois qu'il y a pas mal de pays qui ont en fait élevé les droits sociaux et économiques au rang de droits humains : tous ceux qui ont signé et ratifié le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, dont le Canada.

En outre, si vous me demandez si ces droits ont fait l'objet de poursuites dans d'autres pays et sont justiciables, la réponse est qu'ils le sont. Si vous voulez, je peux vous nommer quelques-uns de ces pays : le Brésil, l'Allemagne, l'Afrique du Sud, même l'Inde à certains égards, et cetera. Beaucoup de pays d'Amérique latine sont sur la liste.

Je mentionne aussi un autre développement international à ce sujet. Il existe maintenant un protocole facultatif associé au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Un protocole facultatif est un mécanisme de plainte individuel indiquant que l'on reconnaît, au niveau international, que ces droits sont égaux aux droits civils et politiques et sont justiciables au niveau international. Quant à savoir si le Canada va le ratifier, c'est une autre question.

Le sénateur Goldstein : On verra. Je ne veux pas passer plus de temps là-dessus.

La question suivante s'adresse à vous tous et surtout à M. Neve : craignez-vous que, lorsque que le rapport sur le Canada sera finalement publié — et il ne fait aucun doute qu'il contiendra des critiques dans certains domaines, ce qui est parfaitement acceptable —, certains États qui transgressent plus gravement les droits humains s'en servent pour dire :

happened, for instance, with Iran a number of years ago, with its black book of how terrible Canada is. "Do not look at me," said Iran. "Do not look at what we do to the Baha'i. Look at what you do to your Aborigines."

Mr. Neve: Iran continues to do that every fall when Canada, as a very welcome initiative, brings the resolution before the General Assembly.

As much as I wish we could remove politics from the UN human rights system, if we ever do get there, it will be decades from now. We are faced with the reality that politics will in a multitude of different ways continue to enter into how the debates happen and the use that countries make of the materials.

Canada's best way forward in trying to resist and push back against those sorts of inappropriate political uses of the human rights system is to never model it ourselves, and to continue to build alliances with other like-minded countries in the UN system that will continue to see it our way. In the past, that generally meant the EU and perhaps a little bit beyond, but that grouping has grown. We have a number of Latin American friends who are willing to stand up in principled ways for those approaches. There are some from within Africa as well now, a little less predictably. We will get there very slowly.

Along the way, you are right, there will continue to be efforts made by countries such as Iran to misuse the system. It is important that Canada be able to hold its head high and point the finger back and say, "Look, we have done everything the UN has asked us to do. That is what we are asking of you as well."

Senator Goldstein: That is fair comment.

Perhaps I should have asked our previous panel to deal with this. It was brought to my attention by one of my brilliant researchers that the consultation process with respect to the UPR seems to treat the federal government on the one hand and the provincial governments and territories on the other as two complete solitudes. One of the roles we have as senators is to represent the interests of the provinces whence we come. Would you agree this is not an appropriate paradigm?

Mr. Neve: We have not seen it.

Senator Goldstein: The provinces sit here, the federal government sits here, and ne'er the twain shall meet.

Mr. Neve: I am not familiar with the details of that model. It seems to reflect the wider concern about inadequate and sometimes nonexistent coordination amongst the federal, provincial and territorial governments with respect to human rights. Whether it is about the approach taken to sitting down and consulting with indigenous organizations and civil society groups or the broader issues around implementation, we need a system that brings those governments together in a meaningful way so that we do not have two solitudes or separate silos.

« Occupez-vous d'abord du Canada. Laissez-nous tranquilles, nous sommes des pays en développement. »? C'est déjà arrivé avec l'Iran, il y a quelques années, avec son livre noir sur la situation catastrophique du Canada. « Ne vous occupez pas de nous, avait dit l'Iran, ne vous occupez pas de ce que nous faisons aux Bahá'is, occupez-vous plutôt de vos Autochtones ».

M. Neve : L'Iran continue de faire ça chaque automne lorsque le Canada présente la résolution devant l'Assemblée générale, initiative au demeurant très louable.

Même si je souhaite beaucoup retirer le politique du système onusien des droits de l'homme, ça prendra des décennies. La réalité d'aujourd'hui est que la politique continuera de nombreuses manières à orienter les débats et la manière dont les pays y participent.

Le meilleur moyen pour le Canada de résister à ce genre d'exploitation politique inappropriée du système des droits humains est de ne jamais faire la même chose et de continuer à forger des alliances avec les pays de l'ONU partageant nos vues. Dans le passé, cela signifiait généralement les pays d'Europe et quelques autres, mais ce groupe s'est élargi. Nous avons maintenant un certain nombre de pays amis en Amérique latine qui sont prêts à défendre le respect de principes fondamentaux dans ce domaine. Nous en avons également quelques-uns en Afrique, bien qu'ils soient un peu moins prévisibles à cet égard. Ce sera très lent.

Entre-temps, vous avez raison, des pays comme l'Iran continueront d'essayer d'exploiter le système. Il est important que le Canada continue d'agir avec dignité en leur répliquant : « Voyez, nous avons fait tout ce que l'ONU nous demandait. Nous n'en attendons pas moins de vous. »

Le sénateur Goldstein : C'est une réponse cohérente.

J'aurais peut-être dû poser la question suivante aux témoins précédents. L'un de mes brillants chercheurs a attiré mon attention sur le fait que le processus de consultation relié à l'EPU semble séparer complètement le gouvernement fédéral, d'une part, et les gouvernements provinciaux et territoriaux, d'autre part, sous forme de deux solitudes absolues. L'une des fonctions des sénateurs consiste à défendre les intérêts de leur province d'origine. Pensez-vous que ce n'est pas un paradigme approprié?

M. Neve : Ce n'est pas ce que nous avons constaté.

Le sénateur Goldstein : Les provinces sont ici, le gouvernement fédéral est là, et les deux ne se rencontrent jamais.

M. Neve : Je ne connais pas les détails de ce modèle. Cela semble refléter une préoccupation plus large concernant une coordination inadéquate, voire inexistante, entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux au sujet des droits humains. Qu'il s'agisse de l'approche retenue pour consulter les organisations autochtones et les groupes de la société civile ou de questions plus larges de mise en œuvre, nous avons besoin d'un système réunissant sérieusement les gouvernements pour éviter ces deux solitudes ou ces cloisonnements.

[Translation]

Senator Brazeau: Compared to other countries, Canada is ranked rather highly. If I compare Canadian aboriginal peoples to aboriginal peoples in other countries, Canada does better than many as far as human rights protection is concerned. What do NGOs do to promote Canada's reputation at the international level?

Furthermore, about consultation, I suppose we may agree that there are many synonyms for consultation, such as information session or dialogue, but do you believe that consultation means that there has to be a consensus with the groups that are consulted? I believe it is important to be clear about that.

My third question is for Mr. Neve. Your organization supports one initiative of Canadian aboriginal women, the Sisters in Spirit campaign, and, since we still have in Canada some band councils that refuse to grant rights to their citizens, what is your position on band councils that still discriminate against some of their citizens?

[English]

Mr. Neve: Amnesty International has been very active on the question of violence and discrimination against indigenous women in Canada. We have our own report that was issued about five years ago, *Stolen Sisters*, and have worked very closely with a number of organizations, particularly the Native Women's Association of Canada. We certainly have been supporters more broadly of the need to amend the Canadian Human Rights Act to ensure that there is full protection for indigenous peoples and certainly for indigenous women, and we will continue to be so.

With regard to what we do to promote Canada's reputation on the world stage, we applaud, acknowledge and commend Canada when appropriate and we express concern and push for improvements when necessary. This is going back a little in history, but I can think of, for instance, the initiatives around the International Criminal Court. Amnesty International and human rights organizations across the country publicly in a multitude of different ways applauded Canada. We continue to do so. With respect to the very issue we are talking about here today, the UPR; In my opening comments I highlighted that Canada was a champion of that process in 2005 and 2006, in the midst of what was not an easy debate within the UN. You can imagine there were a number of countries that did not want to see this UPR established, or, if it was established, wanted it from the outset to be as weak as possible. The Canadian government was an eloquent and forceful champion at the time and we very much commended them for that.

[Français]

Le sénateur Brazeau : Si le Canada se compare aux autres pays, il est assez haut dans l'échelle. Si je compare les peuples autochtones canadiens avec les peuples autochtones des autres pays, le Canada est assez en avance en ce qui concerne l'accès et la protection pour les droits de la personne. Que font spécifiquement les ONG pour promouvoir la réputation du Canada sur le plan international?

Deuxièmement, sur la notion de consultation, on peut s'entendre qu'il y a beaucoup de synonymes utilisés pour consultation, on parle de session d'information, dialogue, mais selon vous, est-ce que le mot consultation équivaut à un consensus avec les groupes consultés? Je pense qu'il est important d'avoir cette notion.

La troisième question est spécifique à Monsieur Neve. Votre organisme et vous, avez à soutenir l'initiative des femmes autochtones du Canada, Sisters & Spirit, et comme il y a encore des conseils de bande au Canada qui refusent d'accorder des droits à leurs citoyens, quelle est votre position sur le rôle des conseils de bande qui font encore de la discrimination envers leurs citoyens?

[Traduction]

M. Neve : Amnistie internationale a été très active sur la question de la violence et de la discrimination à l'encontre des femmes autochtones du Canada. Il y a notre propre rapport, *Stolen Sisters*, publié il y a cinq ans, et nous avons collaboré étroitement avec diverses organisations, notamment l'Association des femmes autochtones du Canada. Nous avons certainement toujours appuyé, de manière plus générale, la nécessité de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne pour assurer une protection pleine et entière aux peuples autochtones et, bien sûr, aux femmes autochtones, et nous continuerons de le faire.

En ce qui concerne ce que nous faisons pour promouvoir la réputation du Canada à l'échelle internationale, nous approuvons publiquement et louons l'action du Canada quand c'est justifié, et nous réclamons des améliorations quand c'est nécessaire. Je remonte un peu dans le passé pour mentionner les initiatives relatives à la Cour pénale internationale. Amnistie internationale et diverses organisations de droits humains du Canada ont félicité publiquement le Canada à ce sujet, de nombreuses manières. Nous continuerons de le faire. En ce qui concerne la question dont nous sommes saisis aujourd'hui, l'EPU, j'ai souligné dans ma déclaration liminaire que le Canada a été un champion de ce processus en 2005 et 2006 lors d'un débat à l'ONU qui n'était pas facile. Vous pouvez deviner qu'un certain nombre de pays ne tenaient absolument pas à ce que ce processus soit mis sur pied ou, s'il l'était, à ce qu'il soit aussi faible que possible. À l'époque, le gouvernement a défendu l'idée avec vigueur et éloquence et nous l'en avons félicité.

I do not want to leave you with the view that we are only a negative voice. We are a critical voice, and criticism means, yes, pointing to shortcomings when necessary, but it also certainly means commending accomplishments when appropriate.

Ms. Farha: On that question, we do have to remember that under the UPR, Canada is being reviewed unto itself. Canada is not being compared to Chad, Tanzania or Thailand. Canada is being reviewed in terms of its resources, its wealth, its democracy. It is those standards that are used to measure Canada. In a resource-rich country, even in the face of an economic crisis, it is fair game to question poverty and homelessness, particularly of Aboriginal peoples. It is understood internationally that it is fair game to go after those areas. You cannot compare Canada to Chad because Canada's wealth so much surpasses that of Chad.

You also asked about consultation and I am not sure I fully understood. Does it mean consensus? I would say no. There is a diversity of voices across this country. Presumably the Government of Canada wants to hear from that diversity and would not expect consensus, but maybe I have misunderstood your question.

Mr. Neve: On that point, Senator Brazeau, you would know that in an indigenous context the word "consultation" has a very different, specific and legally important meaning, which in this broader notion of civil society "consultations" does not apply. I would totally agree. I do not think civil society groups mean that for the government to have a meaningful consultation process with us, at the end of the day they have to agree with us.

We need to feel we have had a timely, open, accessible and meaningful dialogue, that it has not been just a monologue, and that, at the end of the day, we understand and can have access to the results. It does not mean that our views will be incorporated in everything that we see.

[Translation]

Mr. Beauregard: I would like to make a clarification: Rights and Democracy is not an NGO but a federal corporation with a special structure that was created through an Act of Parliament. We are not involved in promoting Canada's human rights record but we make use of Canadian resources, the Canadian experience and Canada's engagement to promote democracy and human rights outside of Canada. In that way, we promote what is best in Canada's record.

Senator Pépin: Mr. Neve, you stated — and it is an interesting comment — that governments should indicate which recommendations they accept. So, if I understand correctly, most of the time governments do not commit themselves and, at the end of the day, nobody knows which recommendations they have accepted.

Je ne veux donc pas vous donner l'impression que nous sommes seulement négatifs. Certes, nous formulons des critiques, ce qui veut dire que nous pointons du doigt nos carences, lorsque c'est nécessaire, mais nous n'hésitons pas à applaudir lorsque c'est justifié.

Mme Farha : À ce sujet, il ne faut pas oublier que l'EPU signifie aussi que le Canada a l'occasion de faire son autocritique. Personne ne compare le Canada au Tchad, à la Tanzanie ou à la Thaïlande. Le Canada est jugé à l'aune de ses ressources, de sa richesse, de sa démocratie. Ce sont ces normes qui sont appliquées. Dans un pays possédant de telles ressources, même en période de crise économique, il est légitime de se poser des questions sur la pauvreté et le sans-abrisme, surtout des Autochtones. Il est parfaitement légitime, internationalement, de soulever ces questions. On ne peut pas comparer le Canada au Tchad parce que le Canada est tellement plus riche que le Tchad.

Vous avez parlé de consultation et je n'ai pas bien saisi votre question. Doit-on viser un consensus? Je dirais que non. Nous avons un pays caractérisé par la diversité et je suppose que le gouvernement tient à respecter cette diversité et ne s'attend donc pas à un consensus, mais j'ai peut-être mal compris votre question.

M. Neve : À ce sujet, sénateur Brazeau, vous savez que le mot « consultation » a un sens très différent, spécifique et juridiquement important dans le contexte autochtone, et qu'il ne s'applique pas dans le contexte plus large de consultation de la société civile. Je suis totalement d'accord. Je ne pense pas que les groupes de la société civile considèrent que, si le gouvernement doit tenir des consultations sérieuses, ça signifie qu'il doit finalement être d'accord avec nous.

Ce que nous voulons, c'est un dialogue opportun, ouvert, accessible et sérieux, pas un simple monologue, et un dialogue que nous comprenons et dont nous avons accès aux résultats. Cela ne veut pas dire que nos thèses doivent être reprises d'office dans tout ce qui se fait.

[Français]

M. Beauregard : J'aimerais apporter une précision : Droit et Démocratie n'est pas une ONG, mais une corporation fédérale sous une structure un peu particulière créée à travers une loi du Parlement. Nous ne travaillons pas à l'intérieur du Canada, mais à l'extérieur. Nous ne faisons pas la promotion du Canada en matière de droits de la personne, mais on utilise les ressources canadiennes, l'expérience canadienne, l'engagement du Canada pour faire la promotion de la démocratie et des droits de la personne à l'extérieur. De cette façon, nous faisons la promotion de ce que le Canada fait de mieux.

Le sénateur Pépin : Monsieur Neve, vous avez dit — et je trouve que c'est une remarque intéressante — que les gouvernements doivent mentionner les recommandations qu'ils acceptent. Si j'ai bien compris, la majorité du temps, le gouvernement ne se commet pas et, finalement, personne ne sait quelles recommandations sont acceptées.

[English]

Mr. Neve: This was an overall concern about the UPR, not specifically with respect to Canada. We have noted that in a number of the reviews that have happened, we have been concerned that, at the end of the day, the report is finalized and adopted by the UN Human Rights Council, but it is still not clear which recommendations the government concerned has specifically accepted and which it has rejected.

We are not expecting that kind of ambiguity from Canada. We are expecting there will be clarity; we would be worried if there was not. In an overall sense, we think countries need to be much more resourceful in ensuring that when reports are adopted — and it is the countries that adopt them by vote at the Human Rights Council — that they do not let other governments get away with that kind of vagueness. Four years later, when that country is being reviewed again, if there is not clarity around which recommendations are part of that report and which ones are not, then the follow-up will be impaired.

[Translation]

Senator Pépin: In your report for 2007, Amnesty International Canada stated that Canadian laws and practices relating to anti-terrorism are not in agreement with our human rights obligations. Your organization has expressed criticisms about the security certificates issued under the Immigration and Refugee Protection Act. Has that situation being corrected?

[English]

Mr. Neve: We have seen a lot of action in that regard in the last couple of years. We had the Supreme Court of Canada decision in 2007 which clearly overturned the previous system and made it clear this it was unfair and did not meet the Charter of Rights and Freedoms.

We then had a one-year exercise of waiting for the government's response, which was not to change the fundamentals of the system but to add a new player. A new player called a "special advocate" would be appointed who would be given access to the secret evidence but, having been given access to the secret evidence, would then not be able to communicate any more with the individual concerned.

In our view, that does not solve the problem. We had recommended that there are a number of ways to use the existing process of an individual's representation by his or her own lawyer, combined with undertakings and assurances of confidentiality that lawyers give all the time in other kinds of court proceedings. These undertakings would bar that lawyer from disclosing the specifics of some information to his or her client but would allow the solicitor-client relationship to continue. That is fundamental in the midst of any legal process. However, the special advocate model is what was adopted. Those proceedings are now under way. All of the security certificate cases are before the courts right now with special advocates

[Traduction]

M. Neve : C'était une préoccupation générale au sujet de l'EPU, pas particulièrement au sujet du Canada. Nous avons constaté que, dans plusieurs des examens déjà effectués, le rapport final est adopté par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU mais qu'on ne sait pas ensuite clairement quelles recommandations ont été acceptées ou rejetées par le gouvernement concerné.

Nous ne nous attendons pas à ce genre d'ambiguïté de la part du Canada. Nous espérons que les choses seront claires et il serait préoccupant qu'elles ne le fussent pas. D'un point de vue général, nous pensons que les pays doivent faire beaucoup plus d'efforts pour s'assurer que, lorsque que les rapports sont adoptés — et ce sont les pays qui les adoptent en votant au Conseil des droits de l'homme —, les gouvernements concernés ne puissent pas s'en tirer avec des affirmations vagues. Quatre années plus tard, lorsqu'ils feront l'objet d'un nouvel examen, on ne pourra pas faire de suivi efficace si l'on ne sait pas clairement quelles recommandations font partie de ce rapport et lesquelles n'en font pas partie.

[Français]

Le sénateur Pépin : Dans votre rapport de l'année 2007, Amnistie internationale Canada avançait que les lois et les pratiques canadiennes relatives à la lutte antiterrorisme étaient non conformes à nos obligations des droits de la personne. Votre organisation dénonçait l'application des certificats de sécurité émis en vertu de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés. Des correctifs ont-ils été apportés à ce sujet?

[Traduction]

M. Neve : Il y a eu beaucoup d'action à ce sujet ces dernières années. Nous avons eu l'arrêt de la Cour suprême du Canada en 2007 renversant clairement l'ancien système en disant qu'il n'était pas équitable et ne répondait pas aux critères de la Charte des droits et libertés.

Nous avons dû ensuite attendre pendant un an la réponse du gouvernement, qui a été de ne pas modifier les aspects fondamentaux du système mais plutôt d'y ajouter un nouvel acteur. Un nouvel acteur appelé « défenseur spécial » serait nommé et aurait accès à la preuve secrète mais sans pouvoir communiquer ensuite avec l'individu concerné.

À notre avis, ça ne règle pas le problème. Nous avons recommandé plusieurs méthodes pour utiliser le processus existant de représentation de l'individu par son avocat, en y ajoutant le genre d'engagement ou d'assurance de confidentialité que prennent régulièrement les avocats dans toutes sortes de procédures judiciaires. De tels engagements interdiraient à l'avocat de divulguer les détails de certaines informations à son client tout en préservant la relation de confidentialité avec lui. C'est un élément fondamental de toute procédure judiciaire. Cela dit, c'est le système du défenseur spécial qu'on a retenu. Ces procédures sont maintenant en cours. Toutes les affaires de certificat de sécurité sont actuellement devant les tribunaux avec

involved, and there are all sorts of legal challenges coming forward. One assumes that, sadly, ultimately, the issue will again end up at the Supreme Court of Canada. We will see what the court says then. We are still very concerned.

[Translation]

Senator Pépin: Last year, Amnesty International Canada stated that Canada should create an independent body to receive complaints from Canadian women detained in federal institutions. Do you believe that this is still relevant today?

[English]

Mr. Neve: That recommendation is a perfect example of the kinds of recommendations that come back to Canada from the international level, disappear into the Canadian system and seem to go nowhere. This particular recommendation has real history in Canada. You are likely aware of this, but it goes back to the work of Ms. Arbour, when she oversaw the commission that looked into the abuses at the Kingston women's prison. She is the first one who made the recommendation. Many others have highlighted it since; UN bodies have highlighted it; the Canadian Human Rights Commission highlighted it in a recent report; and, Amnesty International Canada has endorsed it.

It has now been 15 years or more since the work of Ms. Arbour, and we are not there yet. More to the point, we still do not have any clarity as to why we are not there. It is a very good example of why we need a better, more accountable and transparent approach to ensuring implementation of these important recommendations. At the very least, we should have answers to the question: If not, why not?

Senator Jaffer: I have a question for Ms. Farha. I do not know if you were in the room when the government said they would do further consultation before presenting their report. What kind of consultation would you like them to do?

Ms. Farha: I will be frank and say that, at this point, between now and June, there is little time to do any real consultation. I do not think it is possible, to be honest.

Post-June, it is possible, assuming they accept some recommendations that NGOs feel are worthy of working on with the government, and, presumably, they will. There are many different things that they could do to more fully engage.

One of the things we were asking the government to do just between February and June — but this could go on — is to help facilitate meetings between NGOs and senior level bureaucrats, as well as people on the parliamentary side, at the provincial and territorial level as well as federally. It is very difficult for us to access the people, the decision-makers that we need to access and try to influence. All of us feel that we would like to have constructive conversation.

des défenseurs spéciaux et il y a toutes sortes de contestations judiciaires. On peut prévoir, malheureusement, que la question va de nouveau aboutir devant la Cour suprême. Nous verrons bien ce qu'elle décidera. Nous restons très préoccupés.

[Français]

Le sénateur Pépin : L'année dernière, Amnesty Internationale Canada a jugé nécessaire la création d'un organisme indépendant pour recevoir les plaintes des femmes incarcérées dans les pénitenciers fédéraux. Trouvez-vous que cette recommandation est encore d'actualité?

[Traduction]

M. Neve : Cette recommandation est un exemple parfait du genre de recommandations adressées au Canada au palier international qui disparaissent dans le système canadien et n'aboutissent à rien. Il y a toute une histoire derrière cette recommandation, au Canada. Vous la connaissez probablement, elle remonte au travail de Mme Arbour lorsqu'elle supervisait la première commission qui s'est penchée sur les abus commis à la prison des femmes de Kingston. C'est elle qui a formulé cette recommandation en premier et beaucoup d'autres organismes l'ont reprise ensuite, comme des organismes de l'ONU, la Commission canadienne des droits de la personne dans un rapport récent, et aussi Amnesty internationale.

Le travail de Mme Arbour remonte à 15 ans ou plus et nous ne sommes pas encore là. C'est un très bon exemple des raisons pour lesquelles nous devons adopter une approche meilleure, plus redevable et plus transparente, pour assurer la mise en œuvre de ces recommandations importantes. Au minimum, nous devrions avoir eu une réponse à la question : pourquoi non?

Le sénateur Jaffer : J'ai une question pour Mme Farha. Je ne sais pas si vous étiez présente quand les représentants du gouvernement ont dit qu'il y aurait d'autres consultations avant le dépôt du rapport. D'après vous, quelle devrait être la nature de ces consultations?

Mme Farha : Pour être tout à fait franche avec vous, je dois admettre qu'il reste maintenant très peu de temps pour une consultation réelle d'ici le mois de juin. Honnêtement, je ne pense pas que ce soit possible.

Après juin, ce serait possible, pour autant que le gouvernement accepte certaines des recommandations au sujet desquelles les ONG estiment qu'il vaut la peine de travailler avec lui, et je suppose qu'il le fera. Il y a beaucoup de choses différentes qu'il pourrait faire pour instaurer une meilleure participation.

L'une des choses que nous demandions au gouvernement de faire entre février et juin — mais ça pourrait être permanent — serait de faciliter des rencontres entre les ONG et des bureaucrates de haut niveau, ainsi qu'avec des gens du côté parlementaire, au niveau provincial et territorial autant que fédéral. Il est très difficile pour nous d'avoir accès à ces gens-là, aux décideurs auxquels nous devrions pouvoir nous adresser pour essayer de les influencer. Nous aimerions tous avoir une conversation constructive avec eux.

I think it might have been the chair who suggested that sometimes there is a bit of adversarial nature between NGOs and government. I do not think that is what NGOs, in fact, want. We want constructive conversations and feel we are working on things.

Canada is an incredible country and I found, going across the country meeting with all these NGOs, that we have an incredible resource in this country. I have travelled around the world and done international human rights and met NGOs from around the world and the quality of thinkers in this country, both on the government side and on the NGO side is incredible. However, there is not a real meeting of minds yet, and I think that could happen and be facilitated by the federal government.

We need resources.

The Chair: We are run out of time, but I will put a question that I have pondered in the old Human Rights Commission and in the Human Rights Council.

Canada is very open in comparison to many other countries and so we do have a dialogue. It may not be as constructive as one might wish. We carry on the dialogue in many different ways, through the press, with each other, in conferences, and so on.

It would be interesting to hear back from Rights and Democracy, Amnesty International Canada and your organization or any other NGOs. How do we make it more productive within Canada as a consultation and dialogue, but, more importantly, how do we ensure that that dialogue we have is positive internationally?

Country after country relishes and waits for statements by NGOs such as, Canada is not doing something, and they wave it around. It is not doing it in comparison of what it could be doing as opposed to a world standard. They leave the impression in many countries that we are worse than we are.

It seems to me that in the international field, we want to move the yardsticks ahead. If a country is at point A, we want them to be better next year and better the year after that. That is the yardstick. Canada should be measured in the same way. Too often, the detractors of Canada simply want to protect their own, less-than-stellar performances. They will point out that, "Canada does not give any rights to women." Those broad statements are translated back through diplomacy and political will and are very hard to rebut.

We must develop a dialogue nationally and internationally that is more transparent for Canada but in the international context. I worry that the people who need the rights most are those who rarely have an opportunity to dialogue at all. They are either being commented upon by the opposition or the government of the day or NGOs or groupings of it or foreign countries. I know

Je crois que c'est la présidente qui a dit qu'il y a parfois une relation d'antagonisme entre les ONG et le gouvernement mais je ne pense pas que c'est ce que souhaitent les ONG. Nous voulons des conversations constructives pour pouvoir travailler sérieusement sur les différents dossiers.

Le Canada est un pays incroyable et, lors des rencontres auxquelles j'ai participé avec toutes ces ONG dans tout le pays, j'ai constaté que nous avons une ressource incroyable à ce niveau. J'ai voyagé dans le monde entier pour m'occuper de questions touchant les droits humains internationaux et j'ai rencontré des ONG du monde entier. La qualité de la réflexion au Canada est incroyable, aussi bien du côté gouvernemental que du côté des ONG. Toutefois, il n'a pas encore de communauté de pensée et je pense que nous pourrions y arriver si c'était facilité par le gouvernement fédéral.

Nous avons besoin de ressources.

La présidente : Nous arrivons à la fin de cette séance mais il y encore une question qui m'intéresse au sujet du Conseil des droits de l'homme et qui m'intéressait déjà à l'époque de la Commission.

Le Canada est très ouvert par rapport à beaucoup d'autres pays, ce qui nous permet d'avoir un dialogue. Ce n'est peut-être pas aussi constructif que d'aucuns le souhaitent mais nous menons quand même un dialogue de nombreuses manières différentes, par la presse, entre nous, lors de conférences, et cetera.

Il serait intéressant que Droits et démocratie, Amnesty internationale Canada, votre organisation et d'autres ONG nous communiquent leurs réactions. Comment pourrions-nous faire pour que le dialogue et la consultation soient plus productifs et, ce qui est encore plus important, pour que notre dialogue soit positif internationalement?

De nombreux pays se réjouissent d'entendre des ONG dire que le Canada ne fait pas bien, et ils utilisent ensuite cet argument sur la scène internationale. Ils espèrent entendre dire que le Canada ne fait pas aussi bien qu'il le devrait par rapport à une norme mondiale. De cette manière, ils laissent entendre dans de nombreux pays que notre situation est pire qu'elle ne l'est en réalité.

Au niveau international, il me semble que nous devrions rehausser les exigences. Si un pays est arrivé au point A, nous voulons qu'il fasse mieux l'année suivante, et mieux encore l'année d'après. Voilà ce qu'il faudrait exiger. Le même principe devrait s'appliquer au Canada. Trop souvent, les détracteurs du Canada essaient simplement de protéger leur propre bilan qui est moins que reluisant. Ils diront par exemple que le Canada n'accorde pas de droits aux femmes. Ce genre de déclaration à l'emporte-pièce s'insinue dans le débat diplomatique et politique et devient très difficile à réfuter.

Nous devons instaurer au niveau national et international un dialogue plus transparent pour le Canada mais dans le contexte international. Je crains que les gens dont les droits ont le plus besoin d'être protégés soient ceux qui ont le moins l'occasion de dialoguer. Ils font l'objet de commentaires de l'opposition, du gouvernement, des ONG ou de pays étrangers. Je sais que l'ONU

the UN has wrestled often to get the information and education to the people who really need it so they can speak for themselves. All of us are filters for those people in the last analysis. We should ensure that we are proper and honest filters.

I hope that we can continue the dialogue. We are not going away. We will have periodic reviews. We thank you for contributing to the body of knowledge that we have as we raise the questions we will wrestle with as we monitor the Human Rights Council, in particular the UPR process. Thank you all.

Senators, the steering committee meets on many issues. I am relying on my deputy chair to translate and get feedback from her members and I am doing the same with ours. We have put a proposal forward on how we can handle the study of the subject matter of Bill C-10. If your side could meet with Senator Jaffer, she will tell you how we propose to get your feedback so that the steering committee can continue along that line, or perhaps have to alter it in some way. I undertake to meet with my members on that.

In the next couple of weeks, we will try to finish up any and all witnesses, depending on witness availability, for the Public Service Commission study that we are involved in and in the council study with a view to wrapping those up.

Also, on the sexual exploitation, we have asked our researchers to envision the last draft of Senator Dallaire's proposal and what it would look like as a plan of action for a final decision.

(The committee adjourned.)

déploie beaucoup d'efforts pour que l'information et l'éducation atteignent les gens qui en ont vraiment besoin afin qu'ils puissent défendre eux-mêmes leur cause. En dernière analyse, nous sommes tous ici un filtre par lequel passe leur message et nous devons veiller à être un filtre neutre et honnête.

J'espère que nous pourrions continuer le dialogue. Nous n'allons pas disparaître. Il y aura d'autres examens périodiques. Nous vous remercions d'avoir contribué à notre information, ce qui nous permettra de continuer à poser des questions durant notre surveillance du Conseil des droits de l'homme et, en particulier, de l'EPU. Merci à tous et toutes.

Chers sénateurs, le comité directeur se réunit pour traiter de nombreuses questions. Je compte sur ma vice-présidente pour prendre connaissance des réactions de ses membres, et je fais la même chose avec les nôtres. Nous avons avancé une proposition sur la manière d'aborder l'étude du projet de loi C-10. Si les sénateurs de votre côté pouvaient rencontrer le sénateur Jaffer, cela lui permettrait de vous dire comment nous avons l'intention de recueillir votre opinion afin que le comité directeur puisse continuer sur cette ligne, ou la modifier s'il y a lieu. Je m'engage à rencontrer mes membres à ce sujet.

Nous allons tenter dans les prochaines semaines de terminer l'audition de tous les témoins concernant notre étude de la Commission de la fonction publique, selon leur disponibilité, ainsi que notre étude du Conseil, afin de conclure ces travaux.

En outre, en ce qui concerne l'exploitation sexuelle, nous avons demandé à nos chercheurs d'examiner la dernière ébauche de la proposition du sénateur Dallaire dans le but de dresser un plan d'action pour une décision finale.

(La séance est levée.)



If undelivered, return COVER ONLY to:
Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

WITNESSES

Department of Justice Canada:

John Sims, Deputy Minister.

Canadian Heritage:

Diane Fulford, Assistant Deputy Minister, Citizenship and Heritage;

Lyn Elliot Sherwood, Executive Director, Heritage.

Amnesty International Canada:

Alex Neve, Secretary General.

Rights and Democracy:

Rémy M. Beauregard, President;

France-Isabelle Langlois, Assistant Director, Programs.

Centre for Equality Rights in Accommodation:

Leilani Farha, Executive Director.

TÉMOINS

Ministère de la Justice Canada:

John Sims, sous-ministre.

Patrimoine canadien:

Diane Fulford, sous-ministre adjointe, Citoyenneté et patrimoine.

Lyn Elliot Sherwood, directrice exécutive, Patrimoine.

Amnistie internationale Canada:

Alex Neve, secrétaire général.

Droits et Démocratie:

Rémy M. Beauregard, président;

France-Isabelle Langlois, directrice-adjointe, Programmes.

Centre pour les droits à l'égalité au logement:

Leilani Farha, directrice exécutive.



Available from:
PWGSC – Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Also available on the Internet: <http://www.parl.gc.ca>

Disponible auprès des:
TPGSC – Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Aussi disponible sur internet: <http://www.parl.gc.ca>

132
H76



Publications

Second Session
Fortieth Parliament, 2009

Deuxième session de la
quarantième législature, 2009

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

Human Rights

Droits de la personne

Chair:

The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Présidente :

L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Monday, April 20, 2009

Le lundi 20 avril 2009

Issue No. 4

Fascicule n° 4

Second meeting on:

Issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and labour market outcomes for minority groups in the private sector

Deuxième réunion concernant :

Des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé

and

et

Second meeting on:

Issues relating to human rights and, inter alia, the review of the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations

Deuxième réunion concernant :

L'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et l'examen, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS :
(Voir à l'endos)

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

The Honourable A. Raynell Andreychuk, *Chair*

The Honourable Mobina S. B. Jaffer, *Deputy Chair*
and

The Honourable Senators:

Brazeau	Lovelace Nicholas
* Cowan	Martin
(or Tardif)	Nancy Ruth
Goldstein	Peterson
Jaffer	Poy
* LeBreton, P.C.	
(or Comeau)	

*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Peterson replaced the Honourable Senator Pépin (*April 20, 2009*).

The Honourable Senator Lovelace Nicholas replaced the Honourable Senator Munson (*March 31, 2009*).

The Honourable Senator Martin replaced the Honourable Senator Stratton (*March 31, 2009*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable A. Raynell Andreychuk

Vice-présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer
et

Les honorables sénateurs :

Brazeau	Lovelace Nicholas
* Cowan	Martin
(ou Tardif)	Nancy Ruth
Goldstein	Peterson
Jaffer	Poy
* LeBreton, C.P.	
(ou Comeau)	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Peterson a remplacé l'honorable sénateur Pépin (*le 20 avril 2009*).

L'honorable sénateur Lovelace Nicholas a remplacé l'honorable sénateur Munson (*le 31 mars 2009*).

L'honorable sénateur Martin a remplacé l'honorable sénateur Stratton (*le 31 mars 2009*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, April 20, 2009

(5)

[English]

The Senate Committee on Human Rights met this day at 6:34 p.m., in room 257, East Block, the chair, the Honourable Raynell Andreychuk, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Jaffer, Lovelace Nicholas, Martin, Nancy Ruth, Peterson, and Poy (7).

In attendance: Julian Walker and Jennifer Bird, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee continued its examination of the issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and labour market outcomes for minority groups in the private sector. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 2.*)

WITNESSES:

National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service (NCVM):

Igho Natufe, President;

Catherine Kizito, Chief Administrative Officer;

Marcel Kabundi, Chair of the NCVM Committee at the Correctional Service of Canada;

Waheed Khan, Member of the Visible Minority Advisory Committee at Environment Canada.

Mr. Natufe made a presentation and, with Ms. Kizito and Messrs. Kabundi and Khan, answered questions.

At 7:40 p.m., the committee suspended.

At 7:52 p.m., the committee resumed.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee continued its examination on issues relating to human rights and, inter alia, the review of the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue no. 3.*)

WITNESSES:

Canadian Coalition for the Rights of Children:

Kathy Vandergrift, Chair.

PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 20 avril 2009

(5)

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 18 h 34, dans la salle 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable Raynell Andreychuk (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Jaffer, Lovelace Nicholas, Martin, Nancy Ruth, Peterson et Poy (7).

Également présents : Julian Walker et Jennifer Bird, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité examine les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé. (*Le texte complet de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 2 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale (CNMV) :

Igho Natufe, président;

Catherine Kizito, agente administrative principale;

Marcel Kabundi, président du Comité du CNMV au Service correctionnel du Canada;

Waheed Khan, membre du Comité consultatif sur les minorités visibles à Environnement Canada.

M. Natufe fait une déclaration puis, aidé de Mme Kizito et de MM. Kabundi et Khan, répond aux questions.

À 19 h 40, la séance est interrompue.

À 19 h 52, la séance reprend.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité surveille l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et examine, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. (*Le texte complet de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 3 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Coalition canadienne pour les droits des enfants :

Kathy Vandergrift, présidente.

Council of Canadians with Disabilities:

Steve Estey, Chair, International Development Committee.

Social Rights Advocacy Centre:

Bruce Porter, Executive Director.

Canadian Feminist Alliance for International Action (FAFIA):

Nancy Baroni, Program Director.

Ms. Vandergrift, Messrs. Porter and Estey, and Ms. Baroni each made a presentation and together answered questions.

At 9:38 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Le greffier du comité,

Adam Thompson

Clerk of the Committee

Conseil des Canadiens avec déficiences :

Steve Estey, président, Comité de développement international.

Centre pour la défense de droits sociaux :

Bruce Porter, directeur exécutif.

Alliance canadienne féministe pour l'action internationale (AFAI) :

Nancy Baroni, directrice de programme.

Mme Vandergrift, MM. Porter et Estey, et Mme Baroni font chacun une déclaration puis, ensemble, répondent aux questions.

À 21 h 38, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, April 20, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:34 p.m. to examine issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

Senator A. Raynell Andreychuk (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Honourable senators, we have been studying the issue of the Public Service Commission and all other related employment agencies and groups in the federal government. We have tabled several reports, and we are ready to provide another.

I am pleased that we can broaden our debate this evening with witnesses from the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service, NCVM. We have Dr. Igbo Natufe, President; Ms. Catherine Kizito, Chief Administrative Officer; and Mr. Marcel Kabundi, Chair of the NCVM Committee at the Correctional Service of Canada. Mr. Waheed Khan is a member of the Visible Minority Advisory Committee at Environment Canada.

Igbo Natufe, President, National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service (NCVM): Thank you very much for inviting us to deliberate with you this evening on the subject matter that you have identified. This is the second time that this committee has invited us. We were here 15 months ago and since then, we have engaged in activities that are of interest to this committee. We have sent copies of our first annual report to the Clerk of the Privy Council and to this committee, which touch on most of the issues that we will be talking about this evening.

You have recognized my colleagues who are here with me to make this presentation. I do not intend to read all I have here in the opening remarks because I think we need more time for meaningful engagement in questions and answers. I will skip two or three sections from this report, and I will focus on the workforce availability and other parts of the report.

Based on the results of a given national census, Statistics Canada and HRSDC provide estimates of workforce availability of the four groups in the Employment Equity Act. It excludes landed immigrants or permanent residents, an issue that NCVM finds problematic in the Federal Public Service, as opposed to the practice in the private sector where landed immigrants are factored in.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 20 avril 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui à 18 h 34 pour faire l'étude des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, étudier la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires soient réalisés et examiner l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé.

Le sénateur A. Raynell Andreychuk (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Honorables sénateurs, nous avons étudié la question de la Commission de la fonction publique et tous les autres organismes et groupes d'emploi du gouvernement fédéral. Nous avons déposé plusieurs rapports, et nous sommes sur le point d'en déposer un autre.

Je suis heureuse que nous puissions élargir notre débat ce soir avec des témoins du Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale, le CNMV. Nous accueillons M. Igbo Natufe, président; Mme Catherine Kizito, agente administrative principale et M. Marcel Kabundi, président du Comité du CNMV au Service correctionnel du Canada. M. Waheed Khan est membre du comité consultatif des minorités visibles à Environnement Canada.

Igbo Natufe, président, Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale (CNMV) : Merci beaucoup de nous avoir invités à délibérer avec vous ce soir sur le sujet que vous avez annoncé. Ceci est notre deuxième comparution devant le comité. Nous sommes venus il y a 15 mois, et depuis lors, nous avons entrepris une série d'activités en rapport avec le travail du comité. Nous avons envoyé des exemplaires de notre premier rapport annuel au greffier du Conseil privé et à ce comité, lequel rapport traite de la plupart des enjeux dont nous allons parler ce soir.

Vous avez reconnu mes collègues qui m'accompagnent pour faire cette présentation. Je n'ai pas l'intention de lire intégralement mon document d'observations préliminaires, parce que je pense que nous aurons besoin de plus de temps pour un débat rationnel à l'occasion de la période de questions et réponses. Je sauterai deux ou trois sections de ce document pour me concentrer sur la disponibilité au sein de la population active et d'autres parties du rapport.

À partir des résultats des recensements nationaux de Statistique Canada, RHNDNC calcule la disponibilité dans la population active des quatre groupes visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cela ne tient pas compte des immigrants reçus ou les résidents permanents, ce que le CNMV juge problématique dans la fonction publique fédérale, en regard de la pratique observée dans le secteur privé où les immigrants reçus sont pris en compte.

When we look at the 2006 Census, we find that the estimates for women include landed immigrants but surprisingly, do not include landed immigrants when it comes to visible minorities. We ask why there is such a discrepancy. We know that several of the women who are factored into the women's category are also visible minorities. Therefore, the question arises as to whether they were included in women but excluded from the visible minority calculation. We have addressed this issue with the PSC and we believe that departments and agencies have to be more proactive in calculating the workforce availability, WFA.

Before the 2006 Census, they were using the 2001 Census, which was eight years old. Even eight years later, they were unable to comply with the old requirements.

We have proposed to the Privy Council and to the federal departments and agencies a method of forecasting that will save us the pain of waiting for 10 years. As it is, departments do not have to comply because every year we are behind in the calculation of how to meet the WFA targets. If we had a forecasting system, we would know the number for a given future year.

Federal departments and agencies are required to apply the WFA in the employment and promotion of members of the four groups under the act at all levels and categories in their respective institutions. Unfortunately, with regard to visible minorities, almost all departments and agencies have failed to comply with the key requirements of the Employment Equity Act.

As Kevin Lynch, the Clerk of the Privy Council, said in *The Sixteenth Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada*:

Achieving a fully representative workforce in the public service remains an important goal. Our objective is to create a public service workforce that is truly representative, at all levels, of the diversity of Canada's population. Many have argued that if we can make real progress with respect to gender representation, as we have, we can surely do the same for persons with disabilities, Aboriginal peoples and members of visible minority groups. We accept this challenge.

This is the fundamental issue with which the NCVM has been grappling since its inception 10 years ago, an issue that was underlined in the embracing change recommendations that were endorsed by the federal government and approved by the Parliament of Canada in 2000.

Our analysis of the annual reports of the PSC and Treasury Board, as well as the employment equity plans of most departments and agencies, consistently underline major gaps in

Par exemple, dans le cas du recensement de 2006, on constate que les chiffres concernant les femmes englobent les immigrantes reçues, mais, étonnant, pas celles qui font partie de minorités visibles. Nous aimerions savoir pourquoi. Nous savons que certaines des femmes qui sont comptées dans la catégorie des femmes sont aussi membres de minorités visibles. Par conséquent, la question se pose à savoir si elles sont incluses dans les chiffres concernant les femmes, mais exclues du calcul des minorités visibles. Nous avons posé la question à la CFP et nous estimons que les ministères et organismes devraient avoir une méthode plus proactive de calcul de la disponibilité au sein de la population active.

Avant le recensement de 2006, ils se fondaient sur le recensement de 2001, qui avait déjà huit ans. Même huit ans plus tard, ils étaient incapables de respecter les anciens critères.

Nous avons proposé au Conseil privé et aux ministères et organismes fédéraux une méthode de projection qui nous épargnera la peine d'attendre 10 ans. Dans l'état actuel des choses, les ministères ne sont pas tenus de se conformer à la loi parce que chaque année, nous sommes en retard dans les calculs de la manière d'atteindre les cibles de représentativité de l'effectif. Si nous avions un système de projection, nous pourrions connaître le chiffre pour une année à venir donnée.

Les ministères et organismes fédéraux sont tenus d'appliquer les règles de disponibilité de la population active dans l'emploi et la promotion des membres des quatre groupes visés par la loi à tous les niveaux et catégories dans leurs institutions respectives. Malheureusement, en ce qui concerne les minorités visibles, presque aucun ministère et organisme n'a pu se conformer aux exigences fondamentales de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Comme l'a dit Kevin Lynch, le greffier du Conseil Privé, dans le *Seizième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada* :

L'atteinte d'une véritable représentativité de l'effectif dans la fonction publique demeure un objectif important. Notre objectif à cet égard est de doter la fonction publique d'un effectif qui soit véritablement représentatif de la diversité canadienne à tous les niveaux. Nombreux sont ceux qui estiment que si nous avons pu faire des progrès concrets sur le plan de la représentation des sexes — et c'est le cas —, nous pouvons sûrement en faire autant pour les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles. C'est un défi que nous acceptons de relever.

C'est là l'enjeu fondamental avec lequel le CNMV se débat depuis sa création il y a dix ans, un enjeu qui a été souligné dans les recommandations d'ouverture au changement que le gouvernement fédéral a appuyées et auxquelles a souscrit le gouvernement du Canada en 2000.

Notre analyse des rapports annuels de la CFP et du Conseil du Trésor, ainsi que des plans d'équité en matière d'emploi de la plupart des ministères et organismes, fait constamment ressortir

the representation of visible minorities, especially at the middle management and senior executive levels.

While some departments, such as Health Canada and NRCan, for example, have performed well, with much work still to be done, most departments and agencies, including PCO, CSC, Justice Canada, Heritage and ACOA, significantly lag behind. Barriers to the recruitment and promotion of visible minorities include the ethnocultural and racial attitudes of most hiring and senior managers irrespective of the laudable policies and programs that the departments have initiated.

After a period of denial, the Department of Justice was compelled to recognize this phenomenon by ordering its managers across the country to undertake mandatory anti-racism and cultural diversity courses.

The PSC is one of NCVM's key stakeholders. It plays a critical role in determining the policies and practices geared toward the identification and elimination of systemic barriers impacting on the employment and promotion of staff in the public service. This function has significant implications for visible minorities. Thus, the annual reports and statements of PSC on employment equity are of major concern to us in NCVM.

One of the barriers that the PSC unwittingly injected into the system is the "best-fit concept" in the PSEA. This has provided most managers with an opportunity to legally discriminate against visible minorities.

We find it disturbing that in its 2007-08 annual report to Parliament the PSC excluded data on visible minorities in the PSC, alleging that the figures for visible minorities in previous annual reports had been underestimated. I refer you to Annex 2, which you have in the attachment.

The PSC's presentation to this committee on March 23, 2009 raised fundamental questions bordering on its credibility and legality vis-à-vis the Employment Equity Act. Based on its alleged new device of calculating the numbers of applicants to externally advertised positions, the PSC claimed that "the recruitment rate for visible minorities was 15.6 per cent in 2006-07 and 17.3 per cent in 2007-08."

It is interesting to note that the Treasury Board report states that visible minorities constituted 9.2 per cent of all new hires in 2007-08. This is a 0.5 increase from 2006-07. We invite the PSC to provide a breakdown of the 17.3 per cent employed in 2007-08, indicating their employment status as well as their levels and categories in their respective departments and agencies.

The approach that the PSC used in calculating its numbers is based on questionable methodology. It introduced self-declaration into the calculation process vis-à-vis self-identification, as required by the Employment Equity Act.

les importantes lacunes dans la représentation des minorités visibles, particulièrement dans les postes de cadres intermédiaires et supérieurs.

Bien que certains ministères, comme Santé Canada et NRCan par exemple, s'en tirent relativement bien, mais qu'il reste encore beaucoup à faire, la plupart des ministères et organismes, dont le BCP, le SCC, Justice Canada, Patrimoine et l'APECA, traînent de la patte. On compte parmi les obstacles au recrutement et à la promotion des membres de minorités visibles les attitudes ethnoculturelles et raciales de la plupart des agents d'embauche et des cadres supérieurs, en dépit des politiques et programmes louables que les ministères ont adoptés.

Après une période de déni, le ministère de la Justice a été forcé de reconnaître ce phénomène et d'ordonner à ses gestionnaires dans tout le pays d'offrir des cours obligatoires de lutte contre le racisme et de sensibilisation à la diversité culturelle.

La CFP et l'un des principaux intervenants du CNMV. Elle joue un rôle déterminant en établissant les politiques et pratiques axées sur le recensement et l'élimination des obstacles systémiques qui influent sur l'emploi et la promotion du personnel dans la fonction publique. Ce rôle a d'importantes répercussions pour les minorités visibles. Ainsi, les rapports annuels et relevés de la CFP sur l'équité en matière d'emploi revêtent pour nous, au CNMV, un intérêt particulier.

L'un des obstacles que la CFP a involontairement intégré au système est le « concept de correspondance parfaite » de la LEFP. Il a permis à la plupart des gestionnaires de pratiquer légalement la discrimination à l'égard des candidats membres de minorités visibles.

Nous trouvons troublant que dans son rapport annuel au Parlement de 2007-2008, la CFP ait omis d'inclure les données sur la situation des minorités visibles dans la fonction publique, en faisant valoir que les chiffres concernant les minorités visibles que contenaient les rapports antérieurs avaient été sous-estimés. Je vous invite à voir l'Annexe 2, que vous avez dans la pièce jointe.

La présentation qu'a faite la CFP devant ce comité le 23 mars 2009 a soulevé des questions fondamentales relativement à sa crédibilité et à sa légalité en regard de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle prétend que son soi-disant nouvel outil de calcul du nombre de candidats aux postes affichés à l'externe, la CFP prétend que « le taux de recrutement des minorités visibles était de 15,6 p. 100 en 2006-2007 et 17,3 p. 100 en 2007-2008 ».

Il est intéressant que le Conseil du Trésor indique dans son rapport que les minorités visibles comptaient pour 9,2 p. 100 de tous les nouveaux employés en 2007-2008, soit une augmentation de 0,5 p. 100 comparativement à 2006-2007. Nous invitons la CFP à fournir une liste ventilée des 17,3 p. 100 de personnes embauchées en 2007-2008, en prenant soin d'indiquer leur statut d'emploi ainsi que leur niveau et catégorie professionnelle dans leurs ministères et organismes respectifs.

La méthode qu'a employée la CFP pour produire ces données est douteuse. Elle a intégré l'autodéclaration dans le processus de calcul par opposition à l'auto-identification prescrite par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

In a February 2007 document, PSC offered this explanation:

To differentiate the requirement between the EEA and the PSEA, the PSC is working on a new “self-declaration” form that will replace the current “self-identification” form in the internal application process. The PSC will prepare a tool to clarify the circumstances when it will be necessary for an applicant to self-declare.”

We question the right of the PSC to create a self-declaration form to replace the current self-identification form in the internal application system. Self-identification is a requirement of the Employment Equity Act.

In the absence of a revised Employment Equity Act, it is the view of NCVM that the use of self-declaration for employment equity purposes is illegal. Furthermore, since PSC claims that self-declaration is under its jurisdiction in the Public Service Employment Act, its use raises a measured concern regarding the Charter rights of Canadians. We want to know if all Canadians — including white male Canadians — are required to self-declare when they apply. If the answer is in the negative, then self-declaration is in violation of equality rights as defined in section 15.1 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

It is the view of NCVM that it is illegal for the PSC to employ self-declaration and cross-reference it with self-identification by using self-declared visible minority candidates to determine the number of those who self-identify. We invite the committee to investigate this question.

In its documents meant for discussion in February 2007, the PSC wrote:

The PSC is currently considering whether candidates who apply on external and internal appointment process targeted to Aboriginal peoples should be required to complete an “Aboriginal Self-Declaration Form” and to provide the relevant documentation and information to substantiate their Aboriginal status.

While self-declaration has specific historical and legal implications for Aboriginal Canadians, it has no material relevance to visible minorities. Thus, if the PSC is to extend self-declaration to include visible minorities for Federal Public Service jobs and all Canadians, it should indicate the relevant information and documentation under the law that they must provide to substantiate their status.

Dans un document de février 2007, la CFP offrait l'explication suivante :

Pour établir une distinction entre les exigences de la LEE et celle de la LEFP, la CFP prépare actuellement un nouveau formulaire d'autodéclaration qui remplacera le formulaire actuel dans le système de demande interne. Le formulaire peut aussi servir de modèle pour le système de demande automatisée externe. La CFP préparera un outil qui servira à éclaircir les circonstances lorsqu'un postulant ou une postulante devra faire une autodéclaration.

Nous mettons en doute le droit de la CFP de créer un formulaire d'autodéclaration pour remplacer celui d'auto-identification que contient actuellement le système de demande interne. L'auto-identification constitue une exigence de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Sans une modification de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le CNMV est d'avis que le recours à l'autodéclaration aux fins de l'équité en matière d'emploi est illégal. De plus, puisque la CFP prétend que l'autodéclaration relève de sa compétence en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, son utilisation suscite certaines préoccupations relativement à la Charte des droits des Canadiens. Nous voulons savoir si tous les Canadiens — y compris les hommes blancs d'origine canadienne, sont tenus de s'autodéclarer quand ils posent leur candidature à un poste. Dans la négative, l'autodéclaration est une violation du droit à l'égalité défini à l'article 15.1 de la Charte canadienne des droits et libertés.

Le CNMV estime qu'il est illégal de la part de la CFP d'employer l'autodéclaration et d'établir des correspondances avec l'auto-identification en partant du nombre de candidats membres de minorités visibles qui se sont autodéclarés pour déterminer le nombre de ceux qui s'auto-identifient. Nous invitons le comité à se pencher sur cette question.

Dans son document de discussion de février 2007, la CFP écrit :

La CFP examine actuellement la possibilité d'obliger les personnes qui posent leur candidature à des processus de nomination internes et externes à l'intention des Autochtones à remplir un « formulaire de déclaration pour leur participation au Programme d'emploi des Autochtones » et à fournir l'information et les documents pertinents pour attester leur statut d'Autochtones.

Bien que l'autodéclaration ait des ramifications historiques et juridiques particulières pour les Canadiens d'origine autochtone, elle ne revêt aucune pertinence concrète pour les minorités visibles. Ainsi, si la CFP devrait étendre l'emploi de l'autodéclaration pour englober les membres de minorités visibles et tous les Canadiens posant leur candidature à des emplois dans la fonction publique fédérale, il faudrait indiquer les renseignements pertinents et la documentation qu'ils doivent fournir en vertu de la loi pour étayer leur statut.

In conclusion, we recognize the good work of the PSC in facilitating the increase of visible minorities in the public service through the development and promotion of pre-qualified visible minority executives, the career advancement program and the management trainee program.

NCVM will continue to collaborate with all stakeholders, including the PSC and Treasury Board, in enhancing the employment retention and promotion of visible minorities based on an open, just and transparent hiring system in the public service. However, as a major partner in this venture, the PSC should be ready to share its methodology with NCVM and all other stakeholders. This will underline the transparency, legality and credibility of its methodology. We propose that the Privacy Commissioner be asked to audit the legality and methodological approach employed by the PSC in this regard.

The suspicion and cloud of legitimacy surrounding the 2007-08 annual report and the March 23 statement of the PSC before this committee lends credence to NCVM's demand for an independent body to evaluate public service performance regarding the Employment Equity Act implementation. We hereby reiterate this demand by calling for the appointment of an employment equity commissioner with full powers to monitor and report to Parliament on the progress of departments and agencies vis-à-vis their compliance with the Employment Equity Act.

We would be pleased to respond to your questions.

Senator Jaffer: I understand that the goal is to have one visible minority in five employees. How far away are we from that goal?

Mr. Natufe: We are far; it is near one in 10.

Senator Jaffer: Can you explain what "best fit" means?

Mr. Natufe: "Best fit" as used in the Public Service Employment Act, is to give the manager the right to determine who would best fit in his or her organization. The best-fit concept has been used to indicate cultural suitability or otherwise.

Senator Jaffer: I am sure you have read the testimony given by Ms. Barrados to this committee. It concerned me when she spoke of non-advertised jobs. She sounded frustrated in saying that non-advertised jobs explain why there is a policy. There is no accountability with non-advertised jobs. Perhaps, I am putting words in her mouth. Can you expand on your organization's opinion on non-advertised jobs?

Mr. Natufe: I am happy that Ms. Barrados owns up to the issue of non-advertised jobs, which have caused a lot of grief. The 2006-07 annual report of the PSC made reference to this question, saying that most managers use non-advertised positions via acting

Pour terminer, nous reconnaissons le bon travail que fait la CFP pour favoriser la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale au moyen du perfectionnement et de la promotion de cadres préalablement qualifiés membres de minorités visibles, du Programme d'avancement professionnel et du Programme de stagiaire en gestion.

Le CNMV continuera de collaborer avec tous les intervenants, y compris la CFP et le Conseil du Trésor, pour augmenter l'emploi, le maintien en poste et la promotion des membres de minorités visibles grâce à un système de dotation ouvert, juste et transparent dans la fonction publique. Cependant, en sa qualité de partenaire important dans notre quête, la CFP doit être prête à faire part des méthodes qu'elle emploie au CNMV et l'ensemble des intervenants. Ainsi elle démontrera la transparence, la légalité et la crédibilité de sa méthodologie. Nous proposons que le commissaire à la protection de la vie privée soit invité à vérifier la légalité et la méthodologie employées par la CFP pour parvenir à ses conclusions.

Les doutes et l'incertitude quant à la légitimité entourant le rapport annuel de 2007-2008 et la présentation qu'a faite la CFP le 23 mars devant ce comité viennent appuyer la demande que fait le CNMV d'un organe indépendant pour évaluer le rendement de la fonction publique dans l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous réitérons ici cette demande en demandant la nomination d'un commissaire à l'équité en matière d'emploi investi de pleins pouvoirs pour assurer le suivi des progrès réalisés par les divers ministères et organismes pour ce qui est de satisfaire aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et d'en rendre compte au Parlement.

Nous répondrons avec plaisir à vos questions.

Le sénateur Jaffer : Je crois que le but visé est d'avoir un membre de minorités visibles sur cinq employés. Dans quelle mesure sommes-nous proches de cet objectif?

M. Natufe : Nous en sommes loin; c'est près d'un sur dix.

Le sénateur Jaffer : Pouvez-vous expliquer ce qu'est la « correspondance parfaite »?

M. Natufe : L'expression Dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, permet au gestionnaire de décider qui convient le mieux pour son organisation. Le concept a été utilisé pour déterminer la pertinence d'un candidat au plan culturel ou autres.

Le sénateur Jaffer : Je suis sûr que vous avez lu le témoignage de Mme Barrados devant ce comité. Je me suis inquiétée quand elle a parlé des postes non annoncés. Elle semblait frustrée en disant que les postes non annoncés justifient l'existence d'une politique. Il n'y a pas de reddition des comptes, relativement à ces postes. Peut-être est-ce que j'interprète ses propos. Pouvez-vous nous dire ce que pense votre organisation des postes non annoncés?

M. Natufe : Je suis heureux que Mme Barrados admette le problème des postes non annoncés, qui ont posé bien des problèmes. Le rapport annuel de 2006-2007 de la CFP traite de cette question, en disant que la plupart des gestionnaires ont

appointments. This accounts for 41.3 per cent of all promotions. These non-advertised jobs are being used in a way that discriminates against visible minorities.

This is not NCVM's statement. This is reflected in the 2006-07 annual report of the PSC. It is a major concern to us as an organization as our members are denied — most of the time — of acting opportunities. Most of these non-advertised jobs are filled on an acting basis. After a time, the incumbent is given the right to compete and, of course, will get the job.

Senator Jaffer: Is that when “best fit” comes into play?

Mr. Natufe: Best fit comes into that also.

Senator Jaffer: I have a question on self-identification and self-declaration. I appreciated your explanation and we will be looking at the recommendation you made.

When I speak to many people who work in the Public Service Commission, they do not want to self-identify because they are concerned they will not get the job. What has your organization's experience been regarding why people do not want to self-identify?

Mr. Natufe: We have asked the Public Service Commission and the employer — Treasury Board — to explain to employees, and to Canadians, the benefits of self-identification. If an employer cannot explain the benefits of self-identification to its employees, the onus lies with the employer. NCVM has engaged with senior management. We met with them on September 12 last year where this issue was discussed extensively.

When people ask this question, managers will say they would fill the gap if only the employees would self-identify. However, the question is do they need to self-identify before the managers recognize their quality, expertise and what they bring into play? It is really an excuse used by several managers to avoid the delicate question.

Senator Jaffer: The last time you appeared before the committee you spoke compellingly about how visible minority women are doubly discriminated against. They are not hired because they are part of a visible minority and because they are women. Do you have any statistics to support that comment? Has any further work been done on the issue?

Mr. Natufe: We have the statistics but I do not have them with me today, although I can provide them to the committee. Two major issues underlined the movement toward employment equity. The first issue, with which I am sure you are familiar, is whether she is a francophone. By definition, “francophone” excluded visible minority francophones from Haiti, Senegal, Vietnam or other places. Women are excluded as women when

recours aux postes non annoncés au moyen de nominations intérimaires. Celles-ci comptent pour 41,3 p. 100 de toutes les promotions. Cette pratique est discriminatoire à l'égard des minorités visibles.

Ce n'est pas le CNMV qui le dit. C'est dans le rapport annuel de 2006-2007 de la CFP. C'est une source de grandes préoccupations pour nous, en tant qu'organisation, puisque nos membres se font refuser — la plupart du temps — des possibilités de nomination intérimaire. La plupart de ces postes non annoncés sont comblés à titre provisoire. Après un bout de temps, le titulaire intérimaire a la possibilité de participer au concours et, bien entendu, obtient le poste.

Le sénateur Jaffer : Es-ce que c'est là qu'entre en jeu le concept de la « correspondance parfaite »?

M. Natufe : La correspondance parfaite en est un élément.

Le sénateur Jaffer : J'ai une question sur l'auto-identification et l'autodéclaration. J'apprécie votre explication et j'étudierai la recommandation que vous avez faite.

Quand je parle à bien des employés de la Commission de la fonction publique, ils ne veulent pas s'auto-identifier parce qu'ils craignent de ne pas obtenir le poste. Quelle a été l'expérience de votre organisation relativement aux gens qui ne veulent pas s'auto-identifier?

M. Natufe : Nous avons demandé à la Commission de la fonction publique et à l'employeur — le Conseil du Trésor — d'expliquer aux employés, et aux Canadiens, les avantages que présente l'auto-identification. Si un employeur ne peut expliquer ces avantages à ses employés, c'est à l'employeur qu'il incombe de le faire. Le CNMV dialogue avec la haute direction. Nous l'avons rencontrée le 12 septembre l'année dernière et avons amplement discuté de ce problème.

Quand les gens posent la question, les gestionnaires répondent qu'ils ne peuvent combler l'écart que si les employés s'auto-identifient. Cependant, ce qu'il faudrait savoir, c'est s'ils ont besoin de s'auto-identifier pour que les gestionnaires reconnaissent leur qualité, leur expertise et ce qu'ils ont à offrir? C'est en fait un prétexte qu'emploient les divers gestionnaires pour éviter la question délicate.

Le sénateur Jaffer : La dernière fois que vous avez comparu devant le comité, vous avez parlé avec beaucoup de conviction de la manière dont les femmes membres de minorités visibles font l'objet d'une double discrimination. Elles ne sont pas embauchées parce qu'elles font partie d'une minorité visible et parce qu'elles sont des femmes. Avez-vous des statistiques pour étayer cette affirmation? Est-ce que la question a été étudiée plus en profondeur?

M. Natufe : Nous avons les statistiques, mais je ne les ai pas avec moi aujourd'hui, bien que je puisse les faire parvenir au comité. Deux grands problèmes sous-tendent le mouvement vers l'équité en matière d'emploi. Le premier, que je suis sûr que vous connaissez, est si c'est une francophone. Par définition, « francophone » exclut les francophones membres de minorités visibles d'Haïti, du Sénégal, du Vietnam et d'ailleurs. Les femmes

the count is made. If you look at the list of directors, deputy directors, ADMs and DMs in the federal government, you will see that visible minority women are grossly under-represented.

Senator Poy: You mentioned that the Public Service Commission has questionable methodology. When Ms. Barrados appeared before the committee, I tried to obtain an explanation from her on how they suddenly changed the percentage, but her explanation was not clear. Do you know how they derived the different percentage? What is the difference between self-declaration and self-identification?

Mr. Natufe: We all know that the Employment Equity Act requires members of the four groups to self-identify. The EEA already defines visible minorities as Canadians who are not Aboriginal or not white in colour or Caucasian. By definition, visible minorities are people from Asia, the Middle East, Africa, the Caribbean, South America or the Hispanics. When you apply, you are asked to self-identify by ticking a box to indicate that you are Southeast Asian, Filipino, Black, Chinese, Japanese, or other. That is self-identification.

Self-declaration arose from the movement of the Aboriginals because they had reason to believe that certain individuals in government, falsely in their view, self-identify and, therefore, received the benefits of Aboriginal status. They asked that the test include self-declaration such that if you are Aboriginal, you have to declare which nation you belong to and which treaty binds you. In that way, historical fact is used to substantiate your status in self-declaration, making it different from self-identification. I can self-identify as an Aboriginal but I would be asked to self-declare.

Senator Poy: Self-declaration concerns Aboriginals.

Mr. Natufe: No, self-declaration began with Aboriginals. The PSC has used that as a base to introduce self-declaration. In the document for discussion purposes in February 2007, the PSC used self-declaration to replace self-identification. We have the documents if you wish to see them.

How can you introduce a new concept that you have not defined clearly to the stakeholders and use it to replace an existing concept required by the Employment Equity Act?

Senator Poy: You mentioned people from Asia and Africa. What happens to someone who is of mixed heritage? For example, I talked to a woman who has an Asian father and a European mother. She told me that she was afraid she would not get a job and dyed her hair blond. She looked Caucasian — more like her mother. She is a francophone. How do you self-identify? Do you have to look like a visible minority to be a visible minority?

sont exclues comme femmes quand le compte est fait. Si vous regardez la liste des directeurs, sous-directeurs, sous-ministres adjoints et sous-ministres au gouvernement fédéral, vous verrez que les femmes membres de minorités visibles y sont largement sous-représentées.

Le sénateur Poy : Vous avez dit que la Commission de la fonction publique avait une méthodologie douteuse. Quand Mme Barrados a comparu devant ce comité, j'ai essayé d'obtenir d'elle une explication sur la manière dont le pourcentage est soudainement changé, mais son explication n'était pas claire. Savez-vous comment ils parviennent à ce pourcentage différent? Quelle est la différence entre l'autodéclaration et l'auto-identification?

M. Natufe : Nous savons tous que la Loi sur l'équité en matière d'emploi exige des membres des quatre groupes de s'auto-identifier. La LEE définit aussi les minorités visibles comme étant des Canadiens qui ne sont pas Autochtones ou de couleur blanche ou euro-péenne. Par définition, les membres de minorités visibles sont des gens de l'Asie, du Moyen-Orient, de l'Afrique, des Caraïbes, de l'Amérique du Sud ou les hispanophones. Quand on présente sa candidature, on doit s'auto-identifier en cochant une case pour indiquer qu'on est un Asiatique du Sud-Est, Philippin, Noir, Chinois, Japonais ou autre. C'est cela, l'auto-identification.

L'autodéclaration est née du mouvement des Autochtones parce qu'ils avaient des motifs de croire que certaines personnes au gouvernement, à tort selon eux, s'auto-identifiaient et, ainsi, tiraient parti du statut d'Autochtones. Ils ont demandé que le test englobe l'autodéclaration de manière à ce que si on se déclare Autochtone, il faut indiquer à quelle nation on appartient et quel traité nous lie. Ainsi, le fait historique est employé pour étoffer le statut dans l'autodéclaration, ce qui fait la différence avec l'auto-identification. Je peux m'auto-identifier comme Autochtone, mais on me demanderait de m'autodéclarer.

Le sénateur Poy : L'autodéclaration inquiète les Autochtones.

M. Natufe : Non, l'autodéclaration a commencé avec les Autochtones. La CFP s'en est servie pour instituer l'autodéclaration. Dans le document de discussion de février 2007, la CFP s'appuie sur l'autodéclaration pour remplacer l'auto-identification. Nous avons ces documents, si vous voulez les voir.

Comment peut-on instituer un nouveau concept qui n'a pas été clairement défini pour les intervenants et s'en servir pour remplacer un concept existant qui est prescrit par la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

Le sénateur Poy : Vous avez parlé des gens originaires de l'Asie et de l'Afrique. Qu'en est-il de ceux qui ont des origines mixtes? Par exemple, j'ai parlé à une femme dont le père était Asiatique et la mère Européenne. Elle m'a dit qu'elle craignait de ne pas trouver d'emploi et elle teignait ses cheveux en blond. Elle avait l'allure euro-péenne — elle tenait plus de sa mère. Elle est francophone. Comment s'auto-identifier? Faut-il ressembler à un membre de minorité visible pour en être un?

Mr. Natufe: That is a very good question. Many of our members have Caucasian mothers. One of them proposed that there be a group for mixed-race people. It depends on the society. Certain societies are patrilineal, whereby a person whose father is East Indian and mother is from England or France, will say that he or she is East Indian.

Senator Poy: In Canada, if that person looks English, how does he or she self-identify? It is up to the individual.

Mr. Natufe: Yes. Self-identification is voluntary. It is not mandatory in law. That was why the Aboriginal group raised the issue of self-declaration. Someone could say that he or she is Aboriginal and receive all the benefits so it was to protect their own interests. The PSC has borrowed that concept to inject into the hiring system without offering a clear definition to stakeholders.

Senator Poy: You mentioned that you would like a transparent hiring process. Have you proposed that to the PSC? How can it be accomplished?

Mr. Natufe: The PSC has complained to this committee about the non-advertised positions, which are not transparent. We are asking that these positions be advertised and that members of an interview board understand the cultural sensitivities of all applicants. For example, if I do not look members of a panel in the eyes when I address them, it is out of respect. However, if I were to do that in an environment where panel members do not understand such a culture, they might conclude that I am timid and unsuitable for the position.

An open and transparent process would include cultural awareness of all applicants. As well, panel members would be from the various groups who understand peculiarities.

Senator Poy: Are you saying that currently, no such group exists to look at this aspect of hiring and promotion in the PSC?

Mr. Natufe: In the PSC, the hiring is always done online, but departments and agencies have the face-to-face interview process. It is at the departmental agency level that this is more pronounced.

Senator Poy: Even if the hiring is online, you still have to have interviews.

Mr. Natufe: That is correct, yes. We are selected from the online applications.

The Chair: You want to eliminate the best-fit doctrine in the Public Service Employment Act.

Mr. Natufe: Yes.

The Chair: Does that mean that the best-fit doctrine, meaning fit for the job within a department, et cetera, takes away the merit principle?

M. Natufe : C'est une excellente question. Bon nombre de nos membres ont des mères européennes. L'un d'eux a proposé qu'il y ait un groupe pour les personnes au sang mêlé. Ça dépend de la société. Certaines sociétés sont patrilinéaires, et les personnes dont le père est originaire des Indes orientales et la mère de l'Angleterre ou de la France diront être des Indiens d'Asie.

Le sénateur Poy : Au Canada, si cette personne a une apparence anglaise, comment peut-elle s'auto-identifier? Cela dépend de chacun.

M. Natufe : Oui. L'auto-identification est volontaire, elle n'est pas prescrite par la loi. C'est pourquoi le groupe autochtone a proposé l'autodéclaration. Quelqu'un pourrait se dire Autochtone et en tirer tous les avantages, alors c'était pour protéger leurs propres intérêts. La CFP a emprunté ce concept pour l'intégrer au système d'embauche sans offrir de définition claire aux intervenants.

Le sénateur Poy : Vous avez dit que vous aimeriez un processus d'embauche qui soit transparent. L'avez-vous proposé à la CFP? Comment cela peut-il se faire?

M. Natufe : La CFP s'est plainte à ce comité des postes non annoncés, un processus qui manque de transparence. Nous demandons que ces postes soient annoncés et que les membres d'un comité de sélection soient sensibilisés aux sensibilités culturelles de tous les candidats. Par exemple, si je ne regarde pas les membres d'un comité dans les yeux quand je leur parle, c'est par respect. Cependant, si je devais agir ainsi dans un contexte où les membres du comité ne comprennent pas cette culture, ils pourraient en conclure que je suis timide et que je ne réponds pas aux besoins du poste.

Un processus ouvert et transparent prévoirait la sensibilisation aux cultures de tous les candidats. De plus, les membres du comité représenteraient les divers groupes qui comprennent les particularités de chacun.

Le sénateur Poy : Est-ce à dire qu'actuellement, il n'existe pas de tel groupe pour se pencher sur cet aspect de l'embauche et de la promotion à la CFP?

M. Natufe : À la CFP, l'embauche se fait toujours en ligne, mais les ministères et organismes ont un processus d'entrevue en personne. C'est au niveau de l'organisme ministériel que le problème est plus prononcé.

Le sénateur Poy : Même si l'embauche se fait en ligne, il faut quand même passer des entrevues.

M. Natufe : C'est exact. Nous sommes sélectionnés d'après les candidatures présentées en ligne.

La présidente : Vous voulez supprimer le concept de la correspondance parfaite de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

M. Natufe : Oui.

La présidente : Est-ce que cela signifie que ce concept de correspondance parfaite, c'est-à-dire de correspondance pour un poste particulier dans un ministère, et cetera, supprime le principe du mérite?

Mr. Natufe: No.

The Chair: We would like you to put on the record how you differentiate between the merit system and the best-fit doctrine.

Mr. Natufe: Before the introduction of the best-fit concept, "merit" was defined as the qualities that are required to perform a given job. You determine if candidate A or B is more qualified based on the job description and the applicant's experience and qualifications and education, and you say that he or she is more qualified.

The best-fit concept was introduced in 2005, on top of merit, and, in fact, it now supersedes merit. Even though he is more qualified than she is, because of best fit, the employer can say that the woman will fit into the environment better than the man will, even though she is less qualified.

We are saying that we want to be given the chance to compete on the merit principle, not on the best-fit principle. We want best fit to be thrown away and merit to be brought back as the paramount criterion to determine a candidate's suitability to do the job.

The Chair: Are you for or against self-identification? I ask that very seriously, because this country was founded on many basic values, one being that I could determine, to the greatest extent, my own future, if I may say so. We are hesitant to have governments intrude and speak for us. We are mindful of other countries where governments have identified groups and where that identification has led.

Self-identification is something I grew up with, saying that I will determine whether I want to be seen as Caucasian, a Black person, a yellow person, a woman, a man, a lawyer or a sailor. In other words, I will determine, to the greatest extent possible, how I am defined.

We do not live in a perfect world, and it is very difficult. It is a judgmental world in many ways, particularly at the point of employment. If we did not leave you the discretion to say, "I want to either compete all over the place or I want to be seen as a visible minority," how would we go about supporting visible minorities if we did not use the self-identification mode? What concept would we use?

As I understand the evidence before this committee and from my own studies, albeit flawed, self-identification is a greater measure of freedom for the individual than anything else we have been able to come up with. We have not been selling it well, and we have not pointed out why it is a better model and how it benefits all, but that is why I am asking you. Do you agree that, at the moment, the best thing we have is self-identification?

I am putting aside the self-declaration because you have made yourself clear on that and we need to look at that. On self-identification, though, if we were just to stay there, is that the best

M. Natufe : Non.

La présidente : Nous aimerions que vous disiez aux fins du compte rendu comment vous faite la distinction entre le concept du mérite et celui de la correspondance parfaite.

M. Natufe : Avant l'instauration du concept de la correspondance parfaite, le « mérite » était défini comme les qualités nécessaires pour exécuter les fonctions d'un poste donné. On détermine si le candidat A ou B est plus qualifié à la lumière de la description du poste et de l'expérience, des qualifications et des études du candidat, et on décide s'il est plus qualifié.

La correspondance parfaite est un concept instauré en 2005 et elle n'a pas préséance sur le mérite. Un employeur peut déterminer qu'une candidate, même si elle est moins qualifiée, s'intégrera mieux à un environnement qu'un autre candidat.

Nous disons que nous voulons avoir la possibilité de nous mesurer aux autres candidats selon le principe du mérite, et non selon celui de la correspondance parfaite. Nous voulons abandonner le concept de la correspondance parfaite et rétablir celui du mérite comme étant le critère déterminant de la capacité d'un candidat d'exécuter les fonctions du poste.

La présidente : Est-ce que vous êtes pour ou contre l'auto-identification? Je vous pose la question avec le plus grand sérieux, parce que ce pays a été fondé sur de nombreuses valeurs fondamentales, dont l'une fait que je pourrais déterminer, dans une très large mesure, mon propre avenir, pour ainsi dire. Nous ne voyons pas d'un très bon œil que les gouvernements interviennent et s'expriment pour nous. Nous n'oublions pas que des gouvernements d'autres pays ont identifié des groupes, et ce que cette identification a engendré.

L'auto-identification est un principe avec lequel j'ai grandi, selon lequel je déterminerai si je veux être perçue comme une personne européenne, noire, jaune, une femme, un homme, un avocat ou un marin. Autrement dit, je déterminerai, dans la plus large mesure possible, ce qui me définit.

Nous ne vivons pas dans un monde idéal, et c'est très difficile. C'est un monde qui juge, à bien des égards, particulièrement au plan de l'emploi. Si nous ne vous laissons pas la discrétion de dire « je veux soit participer aux concours partout, soit être perçue comme membre d'une minorité visible », comment pourrions-nous aider les minorités visibles si ce n'est au moyen de l'auto-identification? Quel principe appliquerait-on?

D'après ce que je comprends des témoignages présentés devant ce comité et de mes propres recherches, bien qu'elle ait ses défauts, l'auto-identification est une mesure plus importante de la liberté pour l'individu que tout ce qu'on a pu trouver d'autres. Nous ne l'avons pas bien fait comprendre, et nous n'avons pas expliqué pourquoi c'est un meilleur modèle et en quoi il est avantageux pour tous, mais c'est pourquoi je vous le demande. Êtes-vous d'accord sur le fait qu'actuellement, notre meilleur outil, c'est l'auto-identification?

Je laisse de côté l'autodéclaration parce que vous vous êtes bien fait comprendre sur le sujet, et nous devons nous pencher sur la question. À propos de l'auto-identification, toutefois, si nous ne

we can do and we had better perfect that model and make sure that everyone understands why it helps all of us, or do we find another model? If so, has your group come up with another way of supporting visible minorities and the target groups other than by self-identification?

Mr. Natufe: That is a very good question. We have no alternative to self-identification. Even though it may be flawed, it serves an historical purpose. For most of us around this table, when we were employed, there was no Employment Equity Act. I did not have to self-identify when I joined the government in 1970 in Indian Affairs. I applied; I was qualified to do the job as an expert on the Soviet North. There was no self-identification at the time.

I think self-identification came because of the necessity of the time. As a child of historical necessity, it has a function, but perhaps during the course of reviewing the act, we may come up with an alternative.

One of the problems that we are having today with that concept is the difficulty in selling the concept to Canadians. What are the benefits? To give you an example, when my elder son came back to Canada after working for about eight years in St. Lucia, he told me, "Dad, I went to fill in a form with the PSC, and they said I should self-identify. What is this?" It was the same thing with his younger brother. The younger generation is having difficulty understanding self-identification, so we need to sell it. I do not know how to sell it.

The Chair: We put in self-identification as the best model we had to assist in getting the proper proportions of visible minorities, and I will just take that target group, into the Public Service Commission. The general free application forms did not produce the correct proportions of visible minorities, women, Aboriginals and disabled, so we had to find a mechanism. Are you now saying that should we forget about the four target groups?

Mr. Natufe: No.

The Chair: That is what I am trying to get at. If you believe that the target groups are necessary within the Employment Equity Act, is self-identification the best methodology? Have the fine minds sitting at this table come up with some other alternative or fine-tuning to make it better, fairer, more just?

Mr. Natufe: Self-identification, as we both said, was brought in to rectify historical wrongs in the hiring process, so it has a function. That is the best we can have for now. When we have to review the act, we should be able to come up with two things. One is how to make it more meaningful, and if not, what we can propose as an alternative. In the absence of the system complying

faisons qu'en rester là, est-ce vraiment ce que nous pouvons faire de mieux et nous avons intérêt à perfectionner ce modèle et à nous assurer que tout le monde comprenne en quoi il nous avantage tous, ou est-ce que nous devrons trouver un autre modèle? Dans ce dernier cas, est-ce que votre groupe a trouvé un autre moyen à nous proposer pour appuyer les minorités visibles et les groupes ciblés autrement que par l'auto-identification?

M. Natufe : C'est une très bonne question. Nous n'avons pas d'autre solution que l'auto-identification. Malgré ses défauts, ce modèle remplit une fonction historique. Pour la plupart d'entre nous, autour de cette table, quand nous faisons carrière, il n'existait pas de loi sur l'équité en matière d'emploi. Je n'ai pas eu à m'auto-identifier quand je suis entré au gouvernement en 1970, au ministère des Affaires publiques. J'ai posé ma candidature; j'étais qualifié pour le poste comme expert sur le Nord soviétique. Il n'y avait pas d'auto-identification à l'époque.

Je pense que l'auto-identification a été une nécessité imposée par l'époque. En tant que fruit de la nécessité historique, elle a une fonction, mais peut-être qu'en faisant l'examen de la loi, nous pourrions trouver une autre solution.

L'un des problèmes que nous pose ce concept de nos jours, c'est la difficulté de le faire accepter aux Canadiens. Quels en sont les avantages? Pour vous donner un exemple, quand mon fils aîné est revenu au Canada après avoir travaillé pendant environ huit ans à Ste-Lucie, il m'a dit : « Papa, je suis allé remplir un formulaire à la CFP, et ils m'ont dit que je devrais m'auto-identifier. Qu'est-ce que c'est? ». La même chose est arrivée à son plus jeune frère. La plus jeune génération a du mal à comprendre l'auto-identification, alors nous devons lui faire comprendre le concept. Je ne sais pas comment y parvenir.

La présidente : Nous présentons l'auto-identification comme le meilleur modèle dont nous disposons pour contribuer à établir les proportions appropriées de minorités visibles, et je prendrai l'exemple de ce groupe cible au sein de la Commission de la fonction publique. Les formulaires généraux de candidature n'engendraient pas les proportions visées de minorités visibles, de femmes, d'Autochtones et de personnes handicapées, alors il nous fallait trouver un mécanisme. Est-ce que vous dites maintenant que nous devrions laisser tomber les quatre groupes cibles?

M. Natufe : Non.

La présidente : C'est là où je veux en venir. Si vous croyez qu'il faut que ces quatre groupes cibles soient désignés dans la Loi sur l'assurance-emploi, est-ce que l'auto-identification est la meilleure méthode qui soit? Est-ce que les grands esprits assis à cette table ont trouvé d'autres solutions ou un moyen de peaufiner le système pour qu'il soit mieux, plus équitable et plus juste?

M. Natufe : L'auto-identification, comme nous l'avons tous deux dit, a été adoptée pour rectifier les erreurs historiques du processus de dotation, donc le concept a une fonction. C'est ce que nous pouvons avoir de mieux pour l'instant. Quand nous devrons revoir la loi, il faudrait pouvoir proposer deux choses. L'une est comment faire pour que le concept soit plus logique et,

with the hiring processes, self-identification seems to be the most valuable instrument to use.

The Chair: In your studies, analyses and pondering, if you come up with recommendations of how to improve the self-identification, please provide them to the clerk so that we can study them and include them in our report. You are the people we look to as the experts. Please let us know if you come up with a better process than self-identification. We do not need to wait for an amendment process. That is why we are here. We are studying whether this act is adequate. The time is now, not at a later date. If you have some models, bring them.

Mr. Natufe: Thank you for offering us that opportunity. We will do that within a couple of months.

Senator Lovelace Nicholas: My question concerns Aboriginal people.

I live in a community surrounded by a non-Native community, and there are quite a few Aboriginal communities like that. I have visited these places, and I find the Aboriginal people cannot get jobs in the nearby non-Native communities because of racism and stereotyping. I think many First Nations people do not apply for available jobs just for the fact that they are still being discriminated against.

I know for a fact that non-Native people get promoted before First Nations people, especially if she is a First Nations woman. They just skim by them and do not even pay attention. Sometimes they do not even realize she is there.

I also find that there are not many people working in these sectors. I live around these communities and towns and I visit them. What do you think the solution would be or could be, or can we come up with a solution?

Mr. Natufe: With respect to Aboriginal people?

Senator Lovelace Nicholas: Yes.

Mr. Natufe: First, I cannot speak for the National Aboriginal Council. To answer as a Canadian, I think we can make broad statements, if that is permitted. I have no jurisdiction to speak about Aboriginal people.

Senator Lovelace Nicholas: I thought one of your studies included Aboriginal people.

Mr. Natufe: Not exactly. I was making reference to what the PSC had referred to, injecting the concept of self-declaration.

Senator Lovelace Nicholas: This is my first day and I want to state the fact that Aboriginal people are always overlooked and not hired.

The Chair: Your point was well made and well taken by all of us.

si ce n'est pas possible, quelle autre possibilité peut-on proposer? En l'absence du système qui respecte les processus de dotation, l'auto-identification semble être l'outil le plus approprié.

La présidente : Dans vos études, vos analyses et votre réflexion, si vous pouvez formuler des recommandations sur les moyens d'améliorer l'auto-identification, n'hésitez pas à les communiquer au greffier pour que nous puissions les étudier et les intégrer à notre rapport. Nous nous fions à vous comme experts. Nous comptons sur vous pour trouver un meilleur outil que l'auto-identification. Il n'est pas nécessaire d'attendre une procédure de modification. C'est pourquoi nous sommes ici. Nous étudions cette loi pour voir si elle est adéquate. C'est maintenant qu'il faut agir, pas plus tard. Si vous avez des modèles, présentez-les.

M. Natufe : Je vous remercie de nous offrir cette possibilité. Nous le ferons d'ici un ou deux mois.

Le sénateur Lovelace Nicholas : Ma question concerne les peuples autochtones.

Je vis dans une collectivité entourée de collectivités non autochtones, et il existe pas mal de collectivités autochtones comme celle-là. J'ai visité ces endroits, et je constate que les Autochtones ne peuvent pas trouver des emplois dans les collectivités non autochtones à cause du racisme et des stéréotypes. Je pense que bien des membres des Premières nations ne postulent pas aux emplois disponibles rien que parce qu'ils sont encore des cibles de discrimination.

Je sais qu'il est un fait que les non-Autochtones se font promouvoir avant les membres des Premières nations, et surtout avant les femmes membres des Premières nations. On passe tout simplement à côté, sans même les voir. Parfois, on ne se rend même pas compte de leur existence.

Je trouve aussi qu'il n'y a pas beaucoup de gens qui travaillent dans ces secteurs. Je vis près de ces collectivités et de ces villes, et j'y vais en visite. Quelle serait la solution, selon vous, ou pouvons-nous trouver une solution?

M. Natufe : En ce qui concerne les peuples autochtones?

Le sénateur Lovelace Nicholas : Oui.

M. Natufe : Tout d'abord, je ne peux pas m'exprimer au nom du Conseil national autochtone. Pour répondre en ma qualité de Canadien, je pense que nous pouvons faire des déclarations d'ordre général, si c'est permis. Je n'ai pas compétence pour parler des peuples autochtones.

Le sénateur Lovelace Nicholas : Je pensais que l'une de vos études concernait les peuples autochtones.

M. Natufe : Pas exactement. Je parlais de ce dont avait parlé la CFP, en instaurant le concept de l'autodéclaration.

Le sénateur Lovelace Nicholas : C'est mon premier jour, et j'aimerais dire que les Autochtones sont toujours laissés pour compte et ne sont pas embauchés.

La présidente : Votre message a bien passé et nous l'avons tous entendu.

Senator Jaffer: You have kindly said that you will provide the committee with information with respect to women. Please send that information to our chair.

The last time you were here, you said that you had established 25 committees, departments and agencies. What is happening with those committees? Are you establishing an action plan to promote visible minority hiring within the department? What is happening there? How are you educating the different departments about hiring minorities?

Mr. Natufe: Departments and agencies establish action plans to employ the four target groups. The National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service in each department and agency has visible minority committees that help work with superiors, deputy heads and senior managers in order to ensure that those agencies comply with the Employment Equity Act.

My colleague Mr. Khan, for example, is with Environment Canada Visible Minority Advisory Committee. That committee works internally within the department equal to what we do nationally. My other colleague, Mr. Kabundi, does the same thing for CSC.

These various departments and agencies have committees of visible minorities that articulate the views of our members and work with senior managers to ensure that departments execute their own action plan. As you may know through your own research, departments produce action plans that fail to meet the target.

Waheed Khan, Member of the Visible Minority Advisory Committee at Environment Canada, National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service (NCVM): At Environment Canada, we have founded an advisory committee of employment equity groups, and visible minorities are part of that. We are developing work plans and methods of how to promote an inclusive workforce within the department.

A visible minority community, as you know, is not a certain community at all. It is a group of people who come from all over the world. Just because they are not in this group or that group, we call them the visible minority committee. When we left one country and came to Canada, we came here as Canadians. We did not know that we would be visible minorities.

In that context, what we are trying to achieve is finding out how we can have a fair system, where people are able to contribute according to their talent and their ability to contribute. How can we make the public service a service of excellence? How can we provide best services to Canadians? I am speaking about Canadians of all origins, as well as new Canadians and all Canadians. Obviously, when we provide services to Canadians,

Le sénateur Jaffer : Vous avez aimablement proposé de fournir au comité des données sur les femmes. Nous apprécierions que vous fussiez parvenir ces renseignements à notre présidente.

La dernière fois que vous êtes venu ici, vous avez dit que vous aviez mis sur pied 25 comités, ministères et organismes. Qu'en advient-il? Est-ce que vous dressez un plan d'action pour promouvoir l'embauche des minorités visibles au sein du ministère? Qu'arrive-t-il? Comment procédez-vous pour sensibiliser les divers ministères à l'embauche de membres de minorités visibles?

M. Natufe : Les ministères et organismes dressent des plans d'action pour employer les membres des quatre groupes visés. Le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale de chaque ministère et organisme a des comités des minorités visibles qui collaborent avec les supérieurs, les administrateurs généraux et les cadres supérieurs pour faire en sorte que ces organismes respectent la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Mon collègue, M. Khan, par exemple, est membre du comité consultatif des minorités visibles d'Environnement Canada. Ce comité travaille à l'interne avec le ministère de la même manière que nous le faisons à l'échelle nationale. Mon autre collègue, M. Kabundi, en fait autant au SCC.

Ces divers ministères et organismes ont des comités des minorités visibles qui expriment clairement les points de vue de nos membres et qui collaborent avec la haute direction afin que les ministères puissent réaliser leurs propres plans d'action. Comme vous l'ont appris peut-être vos propres recherches, les ministères ont des plans d'action qui n'atteignent pas les cibles établies.

Waheed Khan, membre du Comité consultatif sur les minorités visibles à Environnement Canada, Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale (CNMV) : À Environnement Canada, nous avons mis sur pied un comité consultatif de groupes visés par l'équité en matière d'emploi, dont font partie les minorités visibles. Nous établissons des plans de travail et des méthodes visant à favoriser l'inclusivité de l'effectif du ministère.

Un comité des minorités visibles, comme vous le savez, n'est pas du tout composé que d'une certaine communauté. C'est un groupe de personnes qui viennent de partout dans le monde. Parce qu'elles ne font pas partie d'un groupe ou d'un autre, nous l'appelons le comité des minorités visibles. Quand nous avons quitté un pays pour venir au Canada, nous sommes venus ici pour être Canadiens. Nous ne savions pas que nous serions des minorités visibles.

Dans ce contexte, ce que nous essayons de faire, c'est de trouver le moyen d'avoir un système équitable, auquel tout le monde peut contribuer en fonction des talents et des capacités de chacun. Comment faire de la fonction publique un service d'excellence? Comment fournir les meilleurs services qui soient aux Canadiens? Je parle des Canadiens de toutes les origines, autant que des néo-Canadiens. De toute évidence, quand nous

we do not take into consideration how long it took them to arrive to this country. We take into consideration how good of a citizen they are and how they are working and contributing.

When we look at that, in that spirit, then we see self-identification, for instance, as a temporary means. It is working currently, but as our president has elaborated, when we focus too much on those kinds of things — and now it seems we are graduating from self-identification to self-declaration and making it more and more bureaucratic and complicated — we lose sight of the ultimate objective.

Today's visible minority could be tomorrow's visible majority. All these things are temporary. What we are trying to aim for is how to build an inclusive society in Canada, not just in the public service, but also in Canada. The public service can provide an example. We can live that example and provide that leadership. This is an opportunity for the public service to provide that leadership.

We do find and encourage that some private sector employers have actually taken the lead. Even though they are profit-driven, sometimes they may question how they can invest in the long-term growth of a company because we all know companies need their quarterly and annual results. We see that many good corporations in Canada have been able to invest because they see these employees as an investment in the future.

In the public service, the key is what self-identification tells us. It helps us identify the problem, and it can help us identify the barriers that exist. We know those barriers. Those are I think the issues that we need to address.

The Chair: What are the barriers?

Mr. Khan: First, in the government, we say we need to do strategic staffing. That is what we want to do. We do not want to be staffing just because someone has left and now we have to put someone in the acting position to fill that gap. The HR department is so busy that they cannot complete the whole process and they use a shortcut instead, an unadvertised process.

I think we must keep in mind that strategic staffing, long-term vision, staffing for positions that become vacant in the future and preparing employees so they can take over when employees retire is the key. That is what we need to do to make the public service a service of excellence.

All of these shortcut processes, the non-advertised processes, are not easy processes either. You must spend a lot of time. What happens is you spend a lot of time fighting emergencies as opposed to HR departments working hard to hire and to staff people who will be productive next year and in the years after that.

fournissons des services aux Canadiens, nous ne nous fondons pas sur le temps qu'il leur a fallu pour venir dans ce pays. Ce dont nous tenons compte, c'est du fait qu'ils sont de bons citoyens, de leur contribution et de leur travail.

Dans cette optique, alors, nous voyons l'auto-identification, par exemple, comme un outil temporaire. C'est efficace actuellement, mais comme l'a expliqué notre président, quand on insiste trop sur ce genre de chose — et maintenant il semble que nous passons de l'auto-identification à l'autodéclaration et rendons les choses encore plus bureaucratiques et compliquées — nous perdons de vue l'objectif ultime.

Une minorité visible d'aujourd'hui pourrait être la majorité visible de demain. Tout cela est temporaire. Ce que nous essayons de trouver, c'est comment constituer une société inclusive au Canada, pas seulement dans la fonction publique, mais aussi au Canada. La fonction publique peut être un exemple. Nous pouvons vivre cet exemple et assurer ce leadership. C'est une occasion pour la fonction publique d'assurer ce leadership.

Nous trouvons néanmoins que certains employeurs du secteur privé sont devenus des chefs de file en la matière, et nous en sommes encouragés. Même si leurs activités ont un but lucratif, ils peuvent parfois se demander comment ils peuvent investir dans la croissance à long terme d'une compagnie parce que nous savons tous que les compagnies ont besoin de résultats trimestriels et annuels. Nous constatons que bien de bonnes compagnies du Canada ont pu investir parce qu'elles considèrent leurs employés comme un investissement dans l'avenir.

À la fonction publique, la clé c'est ce que nous dit l'auto-identification. Elle nous aide à circonscrire les problèmes et elle peut nous aider à recenser les obstacles qui existent. Nous connaissons ces obstacles. Ce sont, je pense, les problèmes qu'il nous faut régler.

La présidente : Quels sont ces obstacles?

M. Khan : Tout d'abord, au sein du gouvernement, d'après nous, il faut un processus stratégique de dotation. C'est ce que nous souhaiterions. Nous ne voulons pas doter un poste rien que parce que quelqu'un est parti et maintenant il faut y mettre quelqu'un à titre intérimaire pour combler le poste vacant. Le ministère des Ressources humaines est tellement occupé qu'il ne peut exécuter tout le processus, alors il prend un raccourci, le processus des postes non annoncés.

Je pense que nous ne devons pas oublier que la clé, c'est la dotation stratégique, la vision à long terme, la dotation de postes qui deviendront vacants et la préparation des employés pour qu'ils puissent assurer la relève de ceux qui prennent leur retraite. C'est ce qu'il faudra pour faire de la fonction publique un service d'excellence.

Tous ces raccourcis, les processus de dotation de postes non annoncés, ne sont pas non plus faciles. Ils prennent beaucoup de temps. Alors on passe beaucoup de temps à régler les urgences alors que les services de ressources humaines devraient s'efforcer d'embaucher et de doter des postes avec des gens qui seront productifs l'année prochaine et les années suivantes.

This is a rat race; we need to get out of it. We need to focus not on firefighting for today, but doing strategic staffing and dedicating resources so that we can build the future of the public service. That is where we need to focus.

Senator Poy: Mr. Natufe, did you say that self-identification was brought in because the existing situation was not working for visible minorities?

Mr. Natufe: No, it was brought in by those who framed the act as a way of bridging the gaps. Women do not have to self-identify as women, of course; we know that they are women. However, if you are an Aboriginal woman, a woman from another visible minority or a woman with a disability, the act requires that you self-identify.

It is voluntary; it is not mandatory. That is part of the problem now.

Senator Poy: The important thing is that hiring and promotion should be based on ability, not on the way one looks.

Mr. Natufe: I agree.

Senator Poy: How do we ensure that ability and affability are the only components?

Mr. Natufe: That is the main thesis of NCVM. We want to go back to the merit principle. We want merit to be the main determinant for every one of us. We want to have an equal opportunity to compete for jobs.

Senator Poy: We know that some organizations in the private sector are doing extremely well. They have hired many visible minorities because it is good business.

I do not understand why the government cannot do that because it is good for the government.

Mr. Natufe: We have told departments and PCO about the business case for employment equity in the Federal Public Service. We are a huge country, and we need expertise in science, technology, language and diplomacy in various parts of the world. You will find from your own research that Canadian companies fail when they go abroad to compete because they do not have people in their delegations who understand the country they are going to.

The business case is there. The Royal Bank recognizes that, as does the Bank of Montreal, the TD Bank and Bombardier. Why can the public service not recognize that?

Senator Martin: It is a pleasure to meet with and listen to such insightful information. As you said, a visible minority can sometimes become a visible majority. That is definitely the case in Vancouver. About 85 per cent of the students at my daughter's school are Asian or visible in colour. In a presentation at school, each student was asked to identify his or her heritage or culture, and the one Caucasian boy said, "I'm just Canadian."

C'est une course forcée: nous devons nous en sortir. Il nous faut nous concentrer non pas sur l'extinction de petits incendies aujourd'hui, mais sur la dotation stratégique et l'affectation des ressources de manière à pouvoir façonner l'avenir de la fonction publique. C'est là-dessus que nous devons nous concentrer.

Le sénateur Poy : Monsieur Natufe, avez-vous dit que l'auto-identification a été instaurée parce que la situation actuelle ne fonctionnait pas pour les minorités visibles?

M. Natufe : Non, elle a été instaurée par ceux qui ont formulé la loi dans le but de combler les lacunes. Les femmes n'ont pas à s'auto-identifier comme des femmes, bien entendu; nous savons que ce sont des femmes. Cependant, pour une femme qui est autochtone, membre d'une autre minorité visible ou handicapée, la loi exige l'auto-identification.

C'est volontaire; ce n'est pas obligatoire. C'est un élément du problème, en ce moment.

Le sénateur Poy : Ce qui est important, c'est que l'embauche et la promotion devraient être fondées sur la capacité, et non pas sur l'apparence d'une personne.

M. Natufe : J'en conviens.

Le sénateur Poy : Comment pouvons-nous nous assurer que la capacité et l'affabilité soient les seules composantes?

M. Natufe : C'est le principal thème du CNMV. Nous voulons revenir au principe du mérite. Nous voudrions que le mérite soit le principal déterminant pour tout le monde. Nous voulons avoir des chances égales de participer aux concours pour des postes.

Le sénateur Poy : Nous savons que certaines organisations du secteur privé se débrouillent extrêmement bien. Elles ont embauché des minorités visibles parce que c'est bon pour les affaires.

Je ne comprends pas pourquoi le gouvernement ne peut en faire autant parce que c'est bon pour le gouvernement.

M. Natufe : Nous avons parlé aux ministères et au BCP du dossier de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Notre pays est immense, et il nous faut de l'expertise scientifique, technologique, linguistique et diplomatique dans diverses régions du monde. Vous constaterez dans les conclusions de vos propres recherches que les compagnies canadiennes échouent quand elles vont à l'étranger faire concurrence à d'autres parce qu'elles n'ont pas, dans leurs délégations, des gens qui comprennent le pays où elles se rendent.

C'est ça, le bilan de rentabilité. La Banque Royale le reconnaît, de même que la Banque de Montréal, la Banque TD et Bombardier. Pourquoi la fonction publique ne le peut-elle pas?

Le sénateur Martin : C'est un plaisir que de vous rencontrer et d'entendre un exposé aussi perspicace. Comme vous l'avez dit, une minorité visible peut parfois devenir une majorité visible. C'est certainement le cas à Vancouver. Environ 85 p. 100 des étudiants de l'école de ma fille sont asiatiques ou de couleur visible. Dans une présentation à l'école, chaque étudiant devait parler de ses ancêtres ou de sa culture, et un garçon européen a dit « Je ne suis que Canadien. »

I am concerned that with self-identification or focusing on visible minorities, at times it can be the reverse. However, if self-identification becomes an accepted standard question like date of birth, and if everyone is clear about their own heritage and background, it will be something that we can all talk about, whether we are multi-generational Canadian or of other heritages.

Your sons say, "Why do we have to do this?" I know my daughter would say the same, and I have felt that at times in my career path.

Have you done any studies of the young generation of public servants of different backgrounds asking them about barriers they have seen? Perhaps they have not personally felt them, but perhaps they have observed them with others.

When I say "young," I mean younger than us. I refer to the second generation.

Mr. Natufe: We define young as below 35. We have not done that study, but it is a good idea that we may want to consider.

Catherine Kizito, Chief Administrative Officer, National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service (NCVM): I am from Natural Resources Canada and was loaned to NCVM. We hear often from young visible minorities coming into the Federal Public Service that some of their colleagues think they were hired not on merit but because they are a visible minority. They talk about a quota system.

The young visible minority employees have found ways of dealing with this. For example, at NRCan we have a young professionals network that is not made up of visible minorities; everyone belongs to that group. They lobby differently. In addition, there is the issue of saying, "I am not going to self-identify because I want to come into a job based on my merit."

As Mr. Natufe was saying, how do we sell self-identification as not choosing one at the moment? Those are some of the issues.

Senator Peterson: Does the PSC share your vision for a centre of excellence in hiring practices?

Mr. Natufe: I do not understand the question.

The Chair: Mr. Khan indicated that we want the best and the brightest to serve Canadians. Senator Peterson wants to know whether the Public Service Commission shares that philosophy or ideology.

Mr. Natufe: I hope they do, because in our discussions with Ms. Barrados she made us believe that. The clerk has repeatedly stated that they want the best and the brightest Canadians in the Federal Public Service.

Je crois que l'auto-identification, ou l'accent sur les minorités visibles, parfois, peut avoir l'effet contraire. Cependant, si l'auto-identification devient une question standard acceptée, comme la date de naissance, et si tout le monde connaît bien son propre héritage et ses antécédents ancestraux, ce sera quelque chose dont on pourra tous parler, qu'on soit Canadien depuis plusieurs générations, ou d'ailleurs.

Vos fils disent « Pourquoi devons-nous faire ceci? » Je sais que ma fille en dirait autant, et je me suis posé la même question au cours de ma carrière.

Avez-vous fait des études de la jeune génération de fonctionnaires issus de diverses cultures en les interrogeant sur les obstacles qu'ils ont connus? Peut-être ne les ont-ils pas connus personnellement, mais ils ont pu observer d'autres qui ont dû en surmonter.

Quand je dis « jeune », je veux dire plus jeune que nous. Je parle de la deuxième génération.

M. Natufe : Nous définissons les jeunes comme ayant moins de 35 ans. Nous n'avons pas fait cette étude, mais c'est une bonne idée à laquelle nous pourrions réfléchir.

Catherine Kizito, agente administrative principale, Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale (CNMV) : Je travaille pour Ressources naturelles Canada et j'ai été prêtée au CNMV. Nous entendons souvent parler de jeunes membres de minorités visibles dont certains collègues pensent qu'ils ont été embauchés non pas en raison de leur mérite, mais parce qu'ils sont des membres de minorités visibles. Ils parlent de système de quota.

Les jeunes employés membres de minorités visibles ont trouvé des moyens de composer avec cela. Par exemple, à RNCAN, nous avons un réseau de jeunes professionnels qui n'est pas composé de minorités visibles; tout le monde peut y adhérer. Ils ont d'autres méthodes de lobbying. Il y a aussi le problème de dire « je ne vais pas m'auto-identifier parce que je veux obtenir le poste pour mon mérite ».

Comme le disait M. Natufe, comment faire accepter l'auto-identification comme n'étant pas un choix du moment? Ce sont certains des problèmes.

Le sénateur Peterson : Est-ce que la CFP partage votre vision d'un centre d'excellence en matière de méthodes de dotation?

M. Natufe : Je ne comprends pas votre question.

La présidente : M. Khan a dit que nous voulons les meilleurs et les plus brillants pour servir les Canadiens. Le sénateur Peterson voudrait savoir si la Commission de la fonction publique partage cette philosophie ou cette idéologie.

M. Natufe : Je l'espère, parce que dans nos discussions avec Mme Barrados, elle l'a affirmé. Le greffier a dit à maintes reprises qu'on voulait pour la fonction publique fédérale les Canadiens les meilleurs et les plus brillants.

In their own report, they have identified visible minorities as the most educated group of Canadians. Therefore, our question for the clerk and Ms. Barrados is why would you exclude the brightest and the most educated from employment opportunities? They share the concept, but we do not see the result.

The Chair: I wish to thank you all for sharing your experiences, ideas and information with us.

Mr. Natufe, please send us any information and recommendations that you wish to share with us.

The Public Service Commission indicated that one in five was the target for visible minorities, and you say the present ratio is one in ten. We are trying to get away from anecdotal evidence and into research-based evidence.

For example, we spoke about how the banks employ. The statistics I have read indicate that banks are employing, but that they are employing tellers. Let us talk about the banks at their executive levels and see how reflective they are of Canadian society.

Mr. Natufe: In the Royal Bank, 24.5 per cent of senior managers are visible minorities.

The Chair: I think we can take each example and dissect the strengths and weaknesses. I would not want to leave the impression that the Public Service Commission has not been trying. I think you have stated that they are making an effort. We want to do better, a lot better.

Mr. Natufe: That is correct.

The Chair: That is why I am asking if you can provide us with information. You said the ratio of visible minorities is now one in ten.

Mr. Natufe: Yes.

The Chair: If you have some basis for those numbers, could you provide us with the research, surveys, questionnaires or other means by which how you have come to that assessment? We would also appreciate anything else you may provide that would strengthen the Public Service Commission to make it truly reflective of Canadians.

Mr. Natufe: We can do that. If you look at Annex 1 of our document, for example, you will see that the PCO does not have any visible minorities at the "EX" level. That is zero. They have 81 positions and there are no visible minorities. That will give you a picture of what it will be in various other departments.

We will provide you with that data.

The Chair: That would be helpful from your perspective.

Mr. Natufe: We will do that.

The Chair: I want to thank you again for coming this evening and sharing your perspectives and knowledge with us.

Dans leur propre rapport, ils ont déclaré que les minorités visibles forment le groupe de Canadiens les plus instruits. La question que nous posons au greffier et à Mme Barrados, alors, c'est pourquoi ont excluait les plus brillants et les plus instruits des possibilités d'emplois? Ils sont d'accord sur le concept, mais nous n'en voyons pas le résultat.

La présidente : Je tiens à vous remercier tous d'avoir partagé avec nous vos expériences, vos idées et ces renseignements.

Monsieur Natufe, je vous invite à nous envoyer les données et recommandations dont vous voulez nous faire part.

La Commission de la fonction publique a affirmé qu'une personne sur cinq était membre d'une minorité visible, et vous dites que la proportion actuelle est de un sur dix. Nous nous efforçons de laisser de côté les données anecdotiques et de nous fier sur les données fondées sur les recherches.

Par exemple, nous avons parlé du mode de dotation des banques. D'après les statistiques que j'ai lues, les banques emploient, mais elles emploient des caissières et des caissiers. Parlons des postes de direction dans les banques, et voyons en quoi ils reflètent la composition de la société canadienne.

M. Natufe : À la Banque Royale, 24,5 p. 100 des cadres supérieurs sont membres d'une minorité visible.

La présidente : Je pense que nous pouvons prendre chaque exemple et en disséquer les points forts et les points faibles. Je ne voudrais pas donner l'impression que la Commission de la fonction publique n'a pas fait d'efforts. Je pense que vous avez dit qu'elle en fait. Nous voulons faire mieux, beaucoup mieux.

M. Natufe : C'est exact.

La présidente : C'est pourquoi je vous demande de nous faire parvenir de l'information. Vous avez dit que la proportion de minorités visibles est d'un employé sur dix.

M. Natufe : Oui.

La présidente : Si vous tirez ce chiffre de quoi que ce soit, pourriez-vous nous communiquer les recherches, sondages, questionnaires ou autres moyens par lesquels vous l'avez obtenu? Nous apprécierions tout ce que vous pourriez nous fournir qui pourrait aider la Commission de la fonction publique à devenir le reflet véritable de la société canadienne.

M. Natufe : Nous le pouvons. Vous verrez à l'annexe E de notre document, par exemple, que le BCP n'a pas de membres de minorités visibles au niveau EX. C'est zéro. Ils ont 81 postes, et aucun de leurs titulaires n'est membre d'une minorité visible. Vous aurez ainsi une idée de ce que ce sera dans divers autres ministères.

Nous vous communiquerons ces données.

La présidente : Ce serait très utile, à ce que vous laissez entendre.

M. Natufe : Nous n'y manquerons pas.

La présidente : Je tiens à vous remercier encore d'être venus ce soir et de nous avoir fait part de vos perspectives et de vos connaissances.

This committee selected and provided a report last June on the United Nations Human Rights Council. In particular, we are looking forward to the Universal Periodic Review to determine how that process enabled and assisted human rights in general and affected the Human Rights Council.

We have heard from witnesses and have had a debriefing from the representative of the government on Canada's time before the Human Rights Council in its Universal Periodic Review.

Our witnesses this evening are from the Canadian Coalition for the Rights of Children, the Social Rights Advocacy Centre and the Canadian Feminist Alliance for International Action. We are interested in hearing your constructive comments on the process of the Universal Periodic Review and the Human Rights Council in general. Some of you have testified previously before this committee. As we prepare another report, we hope to hear some positive recommendations for government on how to proceed in the future with the Human Rights Council. We will begin with opening statements, followed by questions and answers.

Kathy Vandergrift, Chair, Canadian Coalition for the Rights of Children: It is indeed a privilege to appear to discuss again the interface between how Canada implements the conventions and our role on the Human Rights Council.

When Canada was appointed to the Human Rights Council, it pledged to, "Uphold the highest standards in promotion and protection of human rights." If we look at this UPR process in the light of that pledge, we have some conclusions to draw. Over 50 NGOs registered their concerns, and the common theme was the failure to meet minimum standards. Nations across the spectrum tabled similar concerns about the basics of implementation of human rights treaties.

One would expect that the session might lead to prompt action instead of continuing a posture that Canada is a leader and better than others. We have yet to hear one substantive proposal for improvement. My concern is that if Canada is to continue to be a leader in human rights, now is the time when Canada needs to step up to the plate and significantly improve how it is implementing international human rights treaties. With regard to the consultation with civil society organizations, let me add one point to what you heard from others at the last session.

I have read all the documentation before the NGO meeting presentations at the UPR session, documents afterward and the presentation to this committee. I could not find one change that had been made as a result of the consultations. It is hard to take the promise of more talk seriously. I would submit that it is time for some action. I would like to suggest three proposals for your

Ce comité a rédigé et déposé un rapport en juin dernier sur le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. Nous sommes particulièrement impatients de voir les conclusions de l'Examen périodique universel pour déterminer en quoi ce processus a favorisé les droits de la personne en général et contribué à leur respect, et influé sur le Conseil des droits de l'homme.

Nous avons entendu des témoins et avons reçu des renseignements d'un représentant du gouvernement sur le rôle qu'a joué le Canada au Conseil des droits de l'homme dans le cadre de son examen périodique universel.

Nos témoins, ce soir, représentent la Coalition canadienne pour les Droits des Enfants, le Social Rights Advocacy Centre et l'Alliance canadienne féministe pour l'action internationale. Nous sommes intéressés à entendre vos commentaires constructifs sur le processus de l'Examen périodique universel et le Conseil des droits de l'homme en général. Certains d'entre vous avez déjà témoigné devant ce comité. Puisque que nous préparons un autre rapport, nous espérons entendre certaines recommandations positives à l'intention du gouvernement sur la manière de procéder à l'avenir avec le Conseil des droits de l'homme. Nous commencerons avec les déclarations préliminaires, qui seront suivies des questions et réponses.

Kathy Vandergrift, présidente, Coalition canadienne pour les Droits des Enfants : C'est réellement un privilège pour nous que de comparaître pour discuter encore une fois de l'interface entre la manière dont le Canada met en œuvre les conventions et notre rôle au Conseil des droits de l'homme.

Quand le Canada a été nommé au Conseil des droits de l'homme, il a prêté serment d'appliquer les normes les plus rigoureuses qui soient en matière de promotion et de protection des droits de la personne. Si on regarde ce processus d'examen universel périodique à la lumière de ce serment, nous avons des conclusions à en tirer. Plus de 50 ONG ont exprimé leurs préoccupations, et le thème commun était l'échec à respecter les normes minimales. Les pays de partout ont exprimé des préoccupations similaires relativement aux fondements de l'application des traités sur les droits de la personne.

On pourrait s'attendre à ce que la démarche engendre une action prompte plutôt que le maintien de l'affirmation que le Canada est un leader et mieux que d'autres. Nous n'avons pas encore entendu la moindre proposition concrète d'amélioration. Ce que je pense, c'est que si le Canada veut rester un leader en matière de droits de la personne, c'est le moment pour lui d'agir et d'améliorer nettement la manière dont il applique les traités internationaux sur les droits de la personne. En ce qui concerne la consultation des organisations de la société civile, permettez-moi d'ajouter une chose à ce que vous avez entendu d'autres témoins lors de la dernière législature.

J'ai lu toute la documentation avant les présentations des ONG lors de la dernière législature, les documents qui ont suivi et les témoignages devant ce comité. Je n'ai pu trouver aucun changement qui ait été fait en conséquence des consultations. Il est difficile de prendre au sérieux la promesse de poursuite du dialogue. Je vous dirais qu'il est temps d'agir. J'aimerais suggérer

consideration. They have impacts for your role as overseers of how this occurs in Canada as well as for those of us on the ground.

The first proposal would be to move to reform or replace the Continuing Committee of Officials on Human Rights as the leading body in Canada. It is obvious from the UPR process that the current structure does not work. Your committee came to that conclusion in 2007 in its report on children's rights, entitled *Children: The Silenced Citizens*. The government response stated that this committee did take its responsibility to implement children's rights seriously. The Canadian Coalition for the Rights of Children took that to heart, and we wrote them a letter with a simple request to tell us what they had done with the recommendations on children's rights received in 2003. What answer did we get? They would not tell us anything. They would not meet with us; trust us.

After considerable effort, we were finally given copies of old agendas that simply listed all the conventions. That was in 2008. Now, it is 2009. Canada's report on children's rights is overdue. It was due in January. There has been no consultation. We still do not know what was done with the recommendations received in 2003, some of which were repeats from 1995. This does not serve Canada's children well; it does not serve the Human Rights Council well; and it does not serve you well. A committee that meets infrequently in secret, refuses to tell anyone what it has done and refuses to meet with people affected by its decisions is a contradiction of the very essence of human rights and good government. Ending the secrecy and requiring public accountability will have a transforming effect on the whole system, and I would submit that it is essential for Canada to continue to be a leader.

The second proposal is that Canada's reports be based on outcomes for people. The current reports catalogue government programs, but they tell little about the situation of people they are supposed to help. Let me give one example: The one initiative for children cited in Canada's report to the UPR was the National Child Benefit. The program description sounded good; but what is the reality? In December, the same month in which the report was submitted, the National Council of Welfare released a detailed report on that same program, and the conclusions paint a different picture. Most of the families with children on welfare, composed of one parent and one child or families composed of two parents and two children, are worse off than they were 10 years ago.

The report went on to say, "This was a big step backward in the fight against child poverty." This is not an NGO talking; this

trois propositions pour votre examen. Elles ont une incidence sur votre rôle d'observateurs de ce qui se passe au Canada, ainsi que pour ceux d'entre nous qui sommes sur le terrain.

La première proposition serait d'entreprendre de réformer ou remplacer le Comité permanent des fonctionnaires chargés des droits de la personne comme l'organe dirigeant au Canada. Le processus d'examen universel fait ressortir l'évidence que la structure actuelle n'est pas efficace. Votre comité est parvenu à cette conclusion en 2007 dans son rapport sur les droits des enfants, intitulé *Les enfants : Des citoyens sans voix*. Dans sa réponse, le gouvernement affirmait que ce comité prenait très à cœur ses responsabilités de faire respecter les droits des enfants. La Coalition canadienne pour les droits des enfants l'a pris très au sérieux et nous lui avons écrit une lettre demandant simplement de nous dire ce qu'il avait fait des recommandations sur les droits des enfants qui lui avaient été faites en 2003. Quelle réponse avons-nous reçue? On ne nous dit rien. On ne veut pas nous rencontrer; croyez-nous.

Au bout d'énormes efforts, nous avons finalement reçu copies de vieux ordres du jour qui contenaient simplement la liste de toutes les conventions. C'était en 2008. Nous sommes maintenant en 2009. Le rapport du Canada sur les droits des enfants aurait dû être déjà déposé. Ce devait être en janvier. Il n'y a pas eu la moindre consultation. Nous ne savons toujours pas ce qui est advenu des recommandations faites en 2003, dont certaines étaient repiquées de 1995. Cela n'aide pas beaucoup les enfants du Canada; cela n'aide beaucoup le Conseil des droits de l'homme; et cela ne vous aide pas beaucoup. Un comité qui se réunit rarement en secret, qui refuse d'expliquer à qui que ce soit ce qu'il a fait et qui refuse de rencontrer les gens qui sont touchés par ses décisions va à l'encontre des principes même des droits de la personne et d'un bon gouvernement. Le fait de mettre fin au secret et d'exiger une reddition publique des comptes aura un effet transformateur sur l'ensemble du système, et je vous dirais que c'est cela qui permettra au Canada de rester un leader.

Deuxièmement, nous proposons que les rapports du Canada soient établis à partir des résultats connus de la population. Les rapports actuels énumèrent les programmes gouvernementaux, mais ils nous renseignent très peu sur la situation des gens que les programmes sont censés aider. Je vous en fournis un exemple : le seul programme destiné aux enfants cité dans le rapport du Canada pour l'EPU, c'était la Prestation nationale pour enfants. La description du programme est avantageuse, mais qu'en est-il dans la réalité? En décembre, soit le mois auquel le rapport a été soumis, le Conseil national du bien-être social a diffusé un rapport détaillé sur ce même programme, dont les conclusions nous brossent un tout autre tableau. La plupart des familles ayant des enfants et bénéficiant de l'assistance sociale, soit des familles constituées d'un parent et d'un enfant ou encore de deux parents et de deux enfants, se trouvent dans une situation qui est pire qu'elle ne l'était il y a 10 ans.

Dans le rapport, on indique : « Cela représentait donc un grand pas en arrière dans la lutte contre la pauvreté chez les

is a government advisory body talking. Yet, that was not reported at all in this overview of the situation of Canada's children.

This is the information you need to understand the impact of programs and policies. You need to know the truth about the situation of people, not public relations reports.

Officials continually tell us that federalism is the challenge, but I suggest to you that rights-based reporting of outcomes for affected peoples is part of the solution because it would provide useful information on outcomes for beneficiaries across the country. It would allow you to assess programs, to see if they are benefiting people and to make adjustments as needed.

The third major change I suggest is to move to a continuous improvement model for monitoring and implementation. That is preferable to the current approach, which is a defensive report once every five years and an adversarial relationship between government and civil society. If implementation is something being worked on regularly, with a sharing of information and a discussion of strategies, there is less need to be afraid of accountability and adopt a defensive posture. It would also lead to early response and more preventive approaches, which is consistent with human rights.

Again, I will just give you one quick example. In January, the House of Commons unanimously endorsed Jordan's principle: The common sense notion that the best interests of Aboriginal children should be given priority over jurisdictional disputes between federal and provincial governments. Jordan's principle says that if an Aboriginal child needs health care, the care will be provided, and then the officials will sort out payment, rather than the child falling through the cracks between federal and provincial services, as so often happens. Since then, the federal government was provided with solid evidence about discrimination against Aboriginal children in the provision of child welfare services in a complaint filed with the Canadian Human Rights Commission. Was Jordan's principle applied? No. The case is being put through the courts on jurisdictional and technical grounds, not the substantive merits of the case. The affected children will be adults before all the court challenges are over. This is definitely not in the best interests of children. Instead of taking a problem-solving approach, we took a jurisdictional dispute approach. A continuous improvement model would focus on resolving issues at the lowest level rather than escalating issues through lengthy and costly court processes.

I submit that changes in these three directions would percolate through the system and transform it into useful tools for implementing what Canada has adopted. If Canada wants to be

enfants. » Il ne s'agit pas d'une ONG, mais bien d'un organisme consultatif du gouvernement. Cependant, les conclusions de ce rapport n'ont pas paru dans l'aperçu global de la situation des enfants canadiens fourni par le gouvernement.

Ce sont les renseignements dont vous avez besoin pour comprendre l'incidence des programmes et des politiques. Vous devez connaître la vérité sur la situation des gens, et non lire des rapports de relations publiques.

On nous répète que c'est le fédéralisme qui est en cause, mais je vous dirais que nous aurions avantage à produire des rapports justes sur les résultats connus par les populations cibles, car on disposerait alors de renseignements utiles concernant les prestataires du pays. Cela vous permettrait d'évaluer les programmes, afin de voir s'il y a réellement des avantages et s'il y a lieu d'apporter des changements.

Troisièmement, nous vous proposons d'adopter un modèle d'amélioration continue à des fins de surveillance et de mise en œuvre. Un tel modèle serait préférable à l'approche actuelle, qui consiste en un rapport de justification quinquennal et en des tensions entre le gouvernement et la société civile. Si on veille régulièrement à la conformité aux obligations, en assurant des échanges de renseignements et en discutant de stratégies, il n'y a aucune raison alors de fuir ses responsabilités et d'avoir à se justifier. Le gouvernement serait en mesure de réagir plus rapidement et d'utiliser des approches préventives, conformément aux droits de la personne.

Je vais vous fournir rapidement un autre exemple. En janvier, la Chambre des communes a appuyé, de façon unanime, le principe de Jordan. Ce principe est fondé sur le gros bon sens, c'est-à-dire que les intérêts des enfants autochtones devraient primer sur les querelles juridictionnelles entre le gouvernement fédéral et les provinces. Selon le principe de Jordan, si un enfant autochtone a besoin de soins de santé, ces soins lui seront fournis et on réglera les frais par la suite, plutôt que de voir l'enfant abandonné par les services fédéraux et provinciaux, comme c'est trop souvent le cas. Depuis, une plainte a été déposée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, qui a fourni au gouvernement fédéral de solides preuves de discrimination à l'égard des enfants autochtones par les services d'assistance sociale. Le principe de Jordan a-t-il été appliqué? Non. La plainte sera entendue pour des motifs juridictionnelles et techniques, et non pour le mérite de l'argument. Les enfants concernés seront adultes avant que toutes les contestations judiciaires ne soient entendues. On ne tient pas compte des intérêts des enfants. Plutôt que de chercher à régler le problème, nous nous sommes lancés dans une querelle juridictionnelle. Un modèle d'amélioration continue permettrait de résoudre les problèmes à l'échelon le plus bas, plutôt que de laisser le problème s'amplifier par des procédures juridiques qui coûtent cher et qui prennent beaucoup de temps.

Je vous affirme que nos trois propositions se feraient ressentir partout dans le système et donneraient lieu à des outils utiles pour le respect des obligations canadiennes. Si le Canadien souhaite

a leader in human rights, it needs to show a start to substantive change before it appears again in June at the Human Rights Council.

Nancy Baroni, Program Director, Canadian Feminist Alliance for International Action (FAFIA): I would like to thank the chair and committee members for inviting me here tonight to speak to you on behalf of the Canadian Feminist Alliance for International Action, also known as FAFIA.

FAFIA is a dynamic coalition of over 75 Canadian women's equality-seeking organizations, and its mandate is to further women's equality in Canada through domestic implementation of its international human rights commitments.

As you are aware, the United Nations Human Rights Council under the Universal Periodic Review, recently assessed Canada's human rights record. The recommendations from this review have been presented to Canada. At the upcoming June 2009 session of the Human Rights Council, Canada will be asked to indicate publicly which of the recommendations that emerged during that review it is prepared to implement.

What happened at the UPR and what is happening with UPR process is not new, but it does provide Canada with a new opportunity. The recommendations are similar to what we saw with the CEDAW Review, Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, but we hope that what will be different will be the implementation of recommendations.

United Nations treaty bodies have expressed consistent concerns about Canada's failure to uphold women's human rights. Canada has, for the most part, ignored these concerns.

FAFIA asserts that this review process and the recommendations put forward by the Human Rights Council present Canada with a key opportunity to implement domestic human rights mechanisms. This process marks a time for Canada to move beyond rhetoric.

Several recommendations made by the Human Rights Council speak specifically to the domestic implementation of the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women in Canada. In 1981, Canada reviewed this convention, also known as CEDAW. Despite this commitment and ratification, Canadian governments have not adopted policies and laws in compliance with our international obligations under CEDAW, policies that are necessary to address social and economic inequality among women and girls, and particularly among the most vulnerable, including Aboriginal women, racialized women, women with disabilities and single mothers.

In October of 2008, Canada's compliance to this convention was reviewed by the UN CEDAW committee. The committee urged Canada, as it did during the 2003 and earlier reviews, to establish a mechanism to ensure "accountability and the

réellement être chef de file au chapitre des droits de la personne, il doit commencer à apporter des changements de fond avant de comparaître à nouveau en juin devant le Conseil des droits de l'homme.

Nancy Baroni, directrice de programme, Alliance canadienne féministe pour l'action internationale (AFAI) : J'aimerais remercier la présidente et les membres du comité de m'inviter ici ce soir pour vous parler au nom de l'Alliance canadienne féministe pour l'action internationale, ou l'AFAI.

L'AFAI est une coalition dynamique de plus de 75 organisations canadiennes œuvrant pour l'égalité des femmes, dont le mandat est de faire progresser l'égalité des femmes au Canada par l'application des traités internationaux sur les droits de la personne.

Comme vous le savez, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, dans le cadre de son Examen périodique universel, a récemment dressé le bilan du Canada au chapitre des droits de la personne. Les recommandations découlant de l'examen ont été soumises au Canada. Lors de la séance de juin 2009 du Conseil des droits de l'homme, le Canada devra indiquer publiquement quelles sont les recommandations découlant de l'examen qu'il est en mesure de mettre en œuvre.

L'Examen périodique universel n'est pas un phénomène nouveau, mais il fournit au Canada une occasion nouvelle. Les recommandations sont semblables à celles qui sont ressorties de l'examen de la CEDAW, soit la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, mais nous espérons qu'il y aura une différence dans la mise en œuvre des recommandations.

Les organismes onusiens qui veillent à l'application des traités expriment régulièrement leurs préoccupations quant au manquement du Canada au chapitre des droits des femmes. Le Canada a fait fi de ces préoccupations pour la plupart.

L'AFAI est d'avis que l'examen et les recommandations du Conseil des droits de l'homme offrent au Canada une belle occasion de mettre en œuvre des mécanismes pour le respect des droits de la personne au pays. L'heure est venue pour que le Canada joigne le geste à la parole.

Plusieurs recommandations avancées par le Conseil des droits de l'homme visent tout particulièrement l'application au Canada de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Le Canada a ratifié la convention en 1981. En dépit de la signature et de la ratification de la convention, les gouvernements canadiens n'ont pas adopté de politiques ni de projets de loi conformément aux obligations internationales prévues par la CEDAW. Il s'agit notamment des politiques qui seraient nécessaires pour faire disparaître l'inégalité sociale et économique des femmes et des filles, dont les plus vulnérables, comme les femmes autochtones, les femmes de couleur, les femmes handicapées et les mères seules.

En octobre 2008, le comité onusien responsable de la CEDAW s'est penché sur la conformité du Canada vis-à-vis de la convention. Le comité a recommandé au Canada, comme il l'a fait en 2003 et lors d'examen antérieurs, d'établir un mécanisme

transparent, coherent and consistent implementation of the convention throughout its territory in which all levels of government can participate.”

In many cases, as outlined in the government’s report to the CEDAW committee, many articles of the convention could not be implemented due to jurisdictional issues within the federation, as Ms. Vandergrift mentioned in her presentation. During Canada’s review, the government consistently stood behind jurisdictional arguments when describing inaction or on specific articles of the convention. This is more so now, but it has happened at previous reviews with previous governments.

The position of the committee was clear during the review and in its recommendations issued to Canada in November 2008. The committee emphasized that the federal government must take into account its legal responsibility and leadership role in implementing the convention in all levels of government. This recommendation was later reiterated in the UPR recommendations. States reviewing Canada’s human rights record called on the federal government to take further measures to ensure effective implementation of CEDAW at the federal, provincial and territorial levels, while paying particular attention to vulnerable groups, including Aboriginal women and girls.

The reporting for CEDAW is every four years. However, in an unprecedented move for Canada during the 2008 review, the CEDAW committee called on the Government of Canada to report back in one year on steps taken to address two main concerns that the committee had about Canada’s lack of compliance of the CEDAW convention. These issues were the dire situation of missing and murdered Aboriginal women, and also the inadequacy of social assistance rates across Canada. We have no evidence that any steps have been taken to address these issues or that the government is even preparing a report for the committee to be presented this fall.

The UPR recommendations so clearly illustrate the Human Rights Council’s serious concerns regarding poverty and Aboriginal women’s human rights. FAFIA submits that Canada, by both government action and inaction, has failed to comply with its obligations to women’s human rights. Whereas Canada has no national mechanism for monitoring or ensuring that Canadian governments comply with their treaty obligations, FAFIA recommends that the Government of Canada, with the governments of the provinces and territories, develop a coordinated and accountable process for monitoring implementation of Canada’s international human rights obligations. This process should involve input and consultation with Aboriginal peoples and civil society.

pour assurer « l’application responsable, transparente, cohérente et homogène de la Convention sur tout son territoire, avec la participation des administrations à tous les niveaux. »

Dans bien des cas, comme il a été indiqué dans le rapport du gouvernement au comité responsable de la CEDAW, de nombreux articles de la convention ne pouvaient pas être respectés en raison de problèmes de conflit de compétences au sein de la fédération, comme l’a indiqué Mme Vandergrift dans son exposé. Lors de l’examen du bilan du Canada, le gouvernement s’est régulièrement retranché derrière des arguments d’ordre juridictionnel lorsqu’il devait justifier son manque d’action relativement à des articles particuliers de la convention. Le gouvernement actuel en est particulièrement coupable, mais les gouvernements antérieurs se sont comportés de la même façon.

Le comité a clairement exprimé sa position lors de l’examen et dans les recommandations faites au Canada en novembre 2008. Le comité a insisté sur le fait que le gouvernement fédéral doit respecter ses responsabilités juridiques et assumer son rôle de leader dans la mise en œuvre de la convention à tous les échelons gouvernementaux. Cette recommandation a été réitérée dans les recommandations découlant de l’EPU. Les États qui ont examiné le bilan du Canada au chapitre des droits de la personne ont recommandé au gouvernement fédéral de prendre des mesures supplémentaires afin de faire respecter réellement la CEDAW aux échelons fédéral, provincial et territorial, en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables, dont les femmes et filles autochtones.

Le comité responsable de la CEDAW émet des rapports tous les quatre ans. Toutefois, le comité responsable de la CEDAW a agi d’une façon sans précédent à l’égard du Canada pendant l’examen de 2008. Il a exigé que le gouvernement du Canada fasse rapport un an plus tard sur les mesures prises à l’égard des deux grandes préoccupations exprimées par le comité quant au manquement aux obligations du Canada. Il était question notamment du triste sort des femmes autochtones disparues et assassinées et de l’insuffisance de l’assistance sociale au Canada. Rien n’indique que le gouvernement ait fait quoi que ce soit pour répondre à ces préoccupations ou rédige même le rapport qui doit être présenté au comité cet automne.

Les recommandations découlant de l’EPU expriment clairement les graves préoccupations du Conseil des droits de l’homme à l’égard de la pauvreté et des droits des femmes autochtones. L’AFAI est d’avis que le Canada, à la fois par ses actions et son inaction, a manqué à ses obligations envers les droits des femmes. Puisque le Canada ne dispose pas de mécanisme national de surveillance du respect des obligations découlant des traités, notre organisation recommande que le gouvernement du Canada, de même que les provinces et les territoires, élaborent un processus coordonné et responsable pour la surveillance de la mise en œuvre des obligations internationales du Canada au chapitre des droits de la personne. Il devrait y avoir des consultations auprès des peuples autochtones et de la société civile.

As part of this process, there should be a high-level focal point for implementation of Canada's international obligations rooted in regular public reporting and transparency; ongoing engagement with civil society organizations, including women's organizations; public response to concluding observations from UN treaty body reviews; and other UN-level recommendations within one year of receipt.

The fact that women's organizations were not supported to participate in the UPR process meant that the Human Rights Council had to rely heavily on the work of the CEDAW committee. Again, many women's organizations were not supported to participate in the CEDAW process either.

The Government of Canada has an opportunity to implement human rights mechanisms domestically with every bill, policy decision, budget and treaty body review that takes place. Just days before the UPR, Budget 2009 was introduced with no mention of Aboriginal women's human rights, an anti-poverty strategy, the advancement of women's equality, or any mention of the advancement of women's equality. This was again another lost opportunity.

I respectfully implore this committee to bring recommendations put forward by the Human Rights Council to a parliamentary committee for review. Canada is under a tight deadline and must respond in June regarding which recommendations to implement.

I ask on behalf of FAFIA and our member organizations that this not be yet another lost opportunity to implement rights mechanisms and advance equality rights in Canada.

The Chair: Thank you. I would like to clarify that we are a committee of Parliament in the Senate. Therefore, are you recommending that another committee study it, or are you asking us to incorporate it into our study?

Ms. Baroni: Ideally, our recommendation is for this committee to study the UPR, as are you doing right now. However, we often recommend an all-party study be done in a House of Commons committee, which has a little bit of a different set-up.

The Chair: I think I made my point about the Senate committee, which is made up of parties, maybe not all parties.

Steve Estey, Chair, International Development Committee, Council of Canadians with Disabilities: Good evening. I think perhaps before I start I should explain about the computer here in front of me. People are probably wondering why I am the only person at this big table who has one. The reason is that I am deaf. I cannot hear what people are saying. I am reading the transcript as things are going along. There is also a bit of a delay with that, and I just ask you to understand.

Dans le cadre de ce processus, il devrait y avoir un responsable à un échelon élevé veillant à la mise en œuvre des obligations internationales du Canada, ainsi qu'à la transparence du processus et à la publication régulière de rapports. Il devrait également y avoir des consultations régulières auprès d'organisations de la société civile, y compris des organisations de défense des droits des femmes. Le Canada devrait répondre publiquement, dans un délai d'un an, aux observations émanant des examens de la conformité aux traités de l'ONU ainsi qu'aux recommandations avancées par des organisations onusiennes.

Comme les organisations de défense des droits des femmes n'ont pas pu participer à l'EPU, le Conseil des droits de l'homme a dû se fier largement au travail du comité responsable de la CEDAW. Mais là encore, de nombreuses organisations de défense des droits des femmes n'ont pas pu participer au travail lié à la CEDAW.

Le gouvernement du Canada peut prévoir des mécanismes de respect des droits de la personne au pays lorsqu'il adopte un projet de loi ou un budget, prend une décision en matière de politique et participe aux examens menés par les organismes responsables des traités. Quelques jours avant l'EPU, le budget 2009 a été déposé sans aucune mention des droits des femmes autochtones, ni d'une stratégie pour lutter contre la pauvreté ou promouvoir l'égalité des femmes. Ce fut, là encore, une belle occasion de perdue.

Je demande respectueusement au comité de soumettre les recommandations émanant du Conseil des droits de l'homme à un comité parlementaire à des fins d'examen. Le Canada dispose de très peu de temps avant de donner sa réponse en juin quant aux recommandations qu'il mettra en œuvre.

Au nom de l'AFAI, ainsi que de nos membres, je vous prie de ne pas laisser filer cette occasion de mettre en œuvre des mécanismes de défense des droits et de faire avancer l'égalité au Canada.

La présidente : Merci. J'aimerais vous signaler que nous sommes un comité sénatorial du Parlement. Demandez-vous qu'un autre comité soit saisi de l'étude, ou souhaitez-vous que notre comité ajoute ce dossier à son étude?

Mme Baroni : Idéalement, nous aimerions que votre comité étudie l'EPU, comme vous le faites maintenant. Cependant, nous recommandons souvent qu'une étude soit faite par tous les partis réunis dans un comité de la Chambre des communes, ce qui entraîne une structure un peu différente.

La présidente : Je crois que j'ai déjà dit que les comités sénatoriaux sont constitués de plusieurs partis, mais ne réunissent pas tous les partis.

Steve Estey, président, Comité de développement international, Conseil des Canadiens avec déficiences : Bonsoir. Avant de commencer, j'aimerais vous parler un peu de l'ordinateur que j'ai devant moi. Les gens se demandent peut-être pourquoi je suis la seule personne assise à cette table qui en a un. C'est parce que je suis sourd. Je n'entends pas ce que disent les gens. Je lis la transcription au fur et à mesure que les délibérations avancent. Je vous demande d'être compréhensifs, car il y a un léger décalage.

On behalf of the Council of Canadians with Disabilities, CCD, a national human rights organization working for an inclusive and accessible Canada, I want to thank you for inviting us here to present today. We welcome the opportunity to discuss human rights and the Universal Periodic Review because the issues of 4 million Canadians who have disabilities are broad and overarching.

If we take a quick look at some statistics show that Canadians with disabilities are twice as likely to live in poverty as compared to other Canadians. Over two million adults with disabilities in Canada report lacking one or more supports required for a full participation in their community. At the same time, globally, the International Labour Office, ILO, reports an annual loss of worldwide GDP due to exclusion of people with disabilities in excess of 1.37 trillion U.S. dollars every year. So indeed, our issues are universal, and we are very happy to be here at this table.

As we well know, this Universal Periodic Review process is a new one, and our work here is to seek ways to make it a robust and useful process.

What is also new is the inclusion of people with disabilities at the table. Over the past few years, we people with disabilities have been increasingly invited to table our discussions on human rights issues. This is a very welcome development, and we have very high hopes.

People with disabilities have long faced challenges in our efforts to realize our basic human rights. The movement to include disability issues in the mainstream of human rights discourse is a huge step for us. We have long recognized that our basic human rights are not on the mainstream agenda, and we welcome the Universal Periodic Review process as one more opportunity to make our voices heard.

There are many specific disability issues, comments and recommendations that have emerged as part of this process, and I hope we have a chance later to discuss them in more detail.

The single key issue that we heard in discussions with Canadians all across the country, and particularly Canadians with disabilities in preparation for the UPR meetings in Geneva a few weeks ago relate back to this idea of the shifting view of disabilities, the shifting understanding of disability as a human rights issue.

Connecting back to this idea, as an increased sense, disability issues are human rights issues. What we heard often is that the single most important thing that Canadians with disabilities were seeking from this Universal Periodic Review process was a commitment from the Government of Canada to ratify swiftly the new Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

The recognition of disability as a human rights issue has come to be symbolized by the CRPD and Canada's slow and somewhat mysterious ratification process is beginning to eat away at the

Au nom du Conseil des Canadiens avec déficiences, le CCD, une organisation nationale de défense des droits de la personne œuvrant pour l'avènement d'un Canada accessible et inclusif, j'aimerais vous remercier de la possibilité de comparaître ici aujourd'hui. Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de discuter des droits de la personne et de l'Examen périodique universel, car les problèmes connus par 4 millions de Canadiens handicapés sont vastes et bon nombre de ces problèmes les concernent tous.

Il suffit de consulter rapidement des statistiques pour constater que les Canadiens handicapés ont deux fois plus de chances de vivre dans la pauvreté relativement aux autres Canadiens. Plus de 2 millions d'adultes handicapés au Canada indiquent qu'il leur manque un moyen ou plus pour participer pleinement à la vie communautaire. Parallèlement, l'OIT, l'Organisation internationale du Travail, fait état de pertes annuelles mondiales de plus de 1,37 billion de dollars américains au chapitre du PIB, en raison de l'exclusion de personnes handicapées. Nos problèmes sont donc universels et nous sommes très heureux de participer aujourd'hui.

Comme nous le savons, l'Examen périodique universel est un nouveau processus et nous cherchons des façons de le rendre plus performant et plus utile.

Ce qui est nouveau également, c'est l'inclusion de personnes handicapées aux discussions. De fait, les personnes handicapées sont plus fréquemment invitées à participer aux discussions sur les droits de la personne depuis quelques années. Nous sommes heureux de le constater et nous avons énormément d'espoir.

Les personnes handicapées luttent depuis longtemps pour faire reconnaître leurs droits élémentaires. C'est déjà un énorme pas de l'avant, que de faire inclure au dialogue sur les droits de la personne des questions liées aux déficiences. Nous savons depuis longtemps que nos droits élémentaires ne figurent pas dans le dialogue habituel, et nous accueillons l'Examen périodique universel comme une autre occasion de nous faire entendre.

Il y a de nombreux commentaires, questions et recommandations liés aux déficiences qui ont découlé du processus, et j'espère que nous aurons le temps plus tard d'en discuter plus longuement.

Un constat surtout est ressorti de nos discussions avec les Canadiens de toutes les régions du pays; notamment les Canadiens handicapés, lorsque nous nous préparions aux rencontres de l'EPU à Genève il y a quelques semaines: la perception changeante des gens à l'égard des déficiences, le fait que les déficiences soient de plus en plus perçues comme une question liée aux droits de la personne.

Les questions liées aux déficiences sont de plus en plus perçues comme étant liées aux droits de la personne. On nous a dit que la plus grande attente des Canadiens handicapés à l'égard de l'Examen périodique universel, c'était que le gouvernement du Canada s'engage à ratifier rapidement la nouvelle Convention relative aux droits des personnes handicapées.

La convention symbolise la reconnaissance des déficiences comme une question apparentée aux droits de la personne, et le processus de ratification lent et plutôt mystérieux du Canada

tremendous goodwill that had developed over the course of the negotiations on the convention between 2002 and 2006. Canada signed the convention in March of 2007, and we are still in a process around ratification. When we talk to Canadians with disabilities about this, they consistently asked why it is taking so long.

We understand it needs some time, but over 50 countries around the world have ratified this convention. It has entered into force. China has ratified the convention, as well as many European countries, Australia and New Zealand. There is ample precedent.

Some states at the UPR meetings actually made recommendations calling on Canada to ratify quickly, and our community would look very favourably on a commitment to a firm timetable and to a transparent implementation process which of course would include recognition of the importance of the optional protocol in the treaty.

From the base of a new treaty, in connection with the ongoing work of the UPR, we are confident that further discussion about the specifics needed to realize the rights to Canadians with disabilities can evolve. Indeed, when we get to that point, CCD has developed a national action plan which broadly calls for new initiatives to increase access to disability related supports, new initiatives to address the poverty of people with disabilities and unemployment, and new initiatives to improve access and inclusion and full citizenship of Canadians with disabilities.

These fit very well into the many specific recommendations that have come up from the UPR process to date. Again, I hope we have opportunity later on to discuss them.

Bruce Porter, Executive Director, Social Rights Advocacy Centre: Honourable senators, it is a privilege for me to be here. Along with Leilani Farha who presented the last time you were dealing with the UPR, I had the privilege of coordinating, with some funding provided by Canadian Heritage, the series of five meetings you have heard about across the country on issues that civil society. During those meetings, NGOs and indigenous organizations identified the key human rights issues that needed to go before the Universal Periodic Review.

Leilani Farha, Alex Neve and I went to Geneva and presented the key issues that came out of those meetings. They are summarized in a paper that you now have before you in English, and very kindly the clerk was able to arrange for the translation into French after the chair generously offered that last time. We thank you very much for that. It is called *The Universal Periodic Review of Canada: An overview of a select number of Canadian NGO concerns and recommendations*.

When you have a chance to look at it, you will find it is an impressive document. I work in many different countries around social rights, poverty and homelessness. I was very energized and

commence à gruger l'énorme bonne volonté issue des négociations sur la convention qui ont eu lieu entre 2002 et 2006. Le Canada a signé la convention en mars 2007, et nous en sommes toujours à l'étape de la ratification. Lorsque nous parlons aux Canadiens handicapés de l'état des choses, ils nous demandent toujours pourquoi le processus prend tellement de temps.

Nous comprenons qu'il faille prévoir un certain temps, mais plus de 50 pays ont déjà ratifié la convention. Elle est déjà entrée en vigueur. La Chine a ratifié la Convention, ainsi que de nombreux pays européens, tout comme l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Il y a de nombreux précédents.

Certains États présents aux réunions de l'EPU ont recommandé au Canada de ratifier rapidement la convention, et notre communauté recherche vivement un engagement de la part du Canada pour que celui-ci prévoit un calendrier fixe et un processus de mise en œuvre transparent, ce qui comprendrait, bien sûr, la reconnaissance de l'importance du protocole facultatif du traité.

En nous appuyant sur le nouveau traité ainsi que sur les travaux entourant l'EPU, nous sommes confiants que nous pourrions entamer des discussions quant aux mesures nécessaires à la promotion des droits des Canadiens handicapés. Lorsque nous serons rendus à cette étape, le CCD aura un plan d'action national appelant de nouvelles initiatives visant à améliorer l'accès au soutien pour les personnes handicapées, à lutter contre la pauvreté et le chômage chez les personnes handicapées, et à améliorer l'accès et l'inclusion, afin que les Canadiens handicapés deviennent des citoyens de plein droit.

Ces projets cadrent très bien avec les nombreuses recommandations qui ont découlé de l'EPU jusqu'à maintenant. Là encore, j'espère que nous pourrions en discuter plus longuement plus tard.

Bruce Porter, directeur exécutif, Centre pour la défense de droits sociaux : Chers sénateurs, je suis honoré de me retrouver ici devant vous. Moi-même, ainsi que Leilani Farha, qui a comparu devant vous la dernière fois que vous étiez saisis de l'EPU, avons le privilège de coordonner, grâce au financement accordé par Patrimoine canadien, la série de cinq rencontres qui ont eu lieu au Canada sur des questions qui touchent la société civile. Pendant ces rencontres, les ONG et des organisations autochtones ont relevé les sujets clés liés aux droits de la personne qui doivent être soumis à l'Examen périodique universel.

Leilani Farha, Alex Neve et moi-même sommes allés à Genève pour présenter les sujets clés qui sont ressortis de ces rencontres. Vous en trouverez le sommaire dans le document dont vous disposez en anglais. Le greffier a très gentiment offert de faire traduire le document en français, comme l'a offert la présidente la dernière fois. Nous vous remercions. Le document s'appelle : *The Universal Periodic Review of Canada : An overview of a select number of Canadian NGO concerns and recommendations*.

Si vous avez l'occasion d'y jeter un coup d'œil, vous constaterez qu'il s'agit d'un document impressionnant. J'ai travaillé dans de nombreux pays, m'intéressant aux questions liées aux droits

moved, in reconnecting with civil society in Canada, by the incredible commitment to human rights and social rights that exists in this country.

When I go to Geneva and deal with these issues in the UN, I cannot tell you how often colleagues from other organizations in the human rights community ask how it is that Canada has become such an opponent of social rights like the right to housing and the right to freedom from poverty and so on. It is such a shame.

The UN High Commissioner for Human Rights, Louise Arbour, spoke eloquently on the importance of social and economic rights. She fought hard for this amazing historic development in the last year of the Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights to allow a complaints procedure equivalent to civil and political rights. She described this historic achievement as "human rights made whole."

Whenever these kinds of issues come up at the UN, Canada's position is that while we certainly recognize that poverty and homelessness are serious issues, Canada does not support these as full human rights for which people should have effective remedies, either internationally through a complaints mechanism or domestically through access to human rights commissions, courts or ombudspersons. In Canada we have 300,000 homeless people, people who are experiencing hunger and deprivation. These are widely recognized as violations of human rights, and these people have no place to go to hold governments to account for their obligations under international human rights law.

When we travelled from city to city, our experience was the same as that of the Canadian Human Rights Act Review Panel in 2000. You may remember that Chief Justice La Forest was appointed by the Minister of Justice to chair a panel to look at what changes needed to be made to the Canadian Human Rights Act.

The panel reported that when they went across the country they heard more about poverty than about any other single issue. Canadians see poverty and homelessness as human rights issues. The gap between the way our governments treats these issues and the way people see them has become quite a serious matter for Canada internationally.

Canada's position with respect to the Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights is that it is up to Canada to decide whether homeless people should have any place to seek a remedy. When the UN Special Rapporteur on the right to adequate housing was here recently and suggested that the right to housing needs to be properly protected in Canadian law and Canadian human rights

sociaux, à la pauvreté et au sans-abrisme. Lorsque j'ai repris contact avec la société civile au Canada, je me suis rendu compte qu'on prend beaucoup à cœur les droits de la personne et les droits sociaux au Canada, ce qui m'a enthousiasmé et touché considérablement.

Lorsque je me rends à Genève et que je traite de ces questions aux Nations Unies, je ne saurais vous dire le nombre de fois où des collègues d'autres organisations de défense des droits de la personne me demandent comment il se fait que le Canada s'oppose dorénavant aux droits sociaux, notamment le droit au logement et le droit de se libérer de la pauvreté. C'est tellement déplorable.

Louise Arbour, Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, a parlé avec éloquence de l'importance des droits sociaux et économiques. Elle a défendu bec et ongles la remarquable percée historique survenue à la dernière année du Protocole facultatif accompagnant le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels lorsqu'on a établi un système de dépôt de plaintes équivalant à celui existant pour les droits civils et politiques. Elle a dit que, grâce à cette percée historique, les droits de la personne faisaient bloc dorénavant.

Toutes les fois que ces questions sont soulevées aux Nations Unies, le Canada reconnaît que la pauvreté et le sans-abrisme sont des problèmes graves, mais ne considère pas qu'ils sont inhérents aux droits de la personne et qu'il faudrait trouver des solutions efficaces à ces problèmes, soit sur le plan international dans le cadre de mécanismes de dépôt de plaintes, soit au Canada par l'entremise des commissions, des tribunaux ou des ombudsmans responsables du respect des droits de la personne. Le Canada compte 3 000 sans-abri, qui souffrent de la faim et qui sont privés de droits. On reconnaît généralement qu'il s'agit là d'une violation des droits de la personne, et ces sans-abri n'ont aucun recours pour tenir les gouvernements responsables de leurs obligations en vertu du droit international en matière de droits de la personne.

Dans nos déplacements de ville en ville, nous en sommes arrivés aux mêmes constatations que le Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne en 2000. Vous vous souviendrez peut-être que le ministre de la Justice a nommé le juge en chef La Forest président de ce comité qui devait examiner les changements qu'il fallait apporter à cette loi.

Le comité a indiqué que la pauvreté était le problème qui lui a été signalé le plus souvent lorsqu'il a tenu ses audiences d'un bout à l'autre du pays. Selon les Canadiens, la pauvreté et le sans-abrisme sont des questions relevant du respect des droits de la personne. L'écart entre la politique adoptée par le gouvernement à cet égard et l'opinion de la population sur ces questions pose un grave problème au Canada sur la scène internationale.

Par rapport au Protocole facultatif accompagnant le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Canada est d'avis qu'il lui incombe de décider si les sans-abri doivent avoir un recours pour obtenir réparation. Lorsque le rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit au logement convenable est venu ici récemment et a fait valoir que ce droit doit être protégé correctement par la loi canadienne et les

institutions. Canada responded negatively, saying, no, it is within our margin of discretion to decide whether or how to protect the right to adequate housing.

The Universal Periodic Review is a critical opportunity for us to review the way in which we see these critical rights. You have heard from Ms. Vandergrift, Mr. Estey and Ms. Peckford how poverty is the critical issue for women, people with disabilities and children in Canada. What does it mean for Canada to recognize this as a human rights issue and to respond constructively and effectively to the recommendations that emerge from the Universal Periodic Review?

Some of the key recommendations that I would highlight are the adoption and implementation of an effective national strategy to eliminate poverty. The key to the recommendation that you will see in the Universal Periodic Review report is not simply that it is to be a strategy, but that it is to be a strategy based on social and economic rights, a strategy to treat housing, homelessness, poverty and hunger within a human rights framework. That means accountability mechanisms. It means that you have measurable goals and timetables and that the government holds itself accountable to people who can identify problems and go some place to get a hearing and have these problems remedied.

It is a reframing of our notion of how we approach these issues, and it is the only way we will again achieve a leadership role for Canada internationally. There is quite a discrepancy now between Canada's position and the emerging consensus internationally. Whether on disability issues, the optional protocol, or the right to water or food, Canada has become quite regressive in fighting against any mechanism to hold governments accountable to these rights.

There are clear recommendations in the Universal Periodic Review that Canada has to either reject or accept and develop an implementation plan. It would be incredibly important to adopt a strategy for eliminating poverty and adopt a national housing strategy, but part of that has to be the adoption of a human rights framework. It has to respond to the recommendations to implement a human rights framework.

All of this, of course, relates back to what Ms. Vandergrift was pointing out, that is, the implementation gap. The UN Human Rights Committee said, for the first time to any country, that to not take positive measures to address homelessness in a country with a cold climate and with the resources to deal with it, considering the severe health consequences of homelessness here, is a violation of the right to life.

organisations responsables du respect des droits de la personne. le Canada a répondu qu'il lui appartient de décider de l'opportunité et des moyens de protéger ce droit.

L'Examen périodique universel nous donne une excellente occasion de faire le point sur la façon dont nous envisageons ces droits cruciaux. Mme Vandergrift, M. Estey et Mme Peckford vous ont expliqué comment la pauvreté porte préjudice aux femmes, aux personnes handicapées et aux enfants du Canada. Qu'arriverait-il si notre pays reconnaissait que cette question relève des droits de la personne et réagissait d'une façon constructive et efficace aux recommandations émanant de l'Examen périodique universel?

Je recommanderais avant tout notamment d'adopter et de mettre en œuvre une stratégie nationale efficace visant à éliminer la pauvreté. Dans le cadre de l'Examen périodique universel, les auteurs du rapport préconisent non seulement d'adopter une telle stratégie, mais également d'y intégrer les droits sociaux et économiques pour aborder les questions du logement, du sans-abrisme, de la pauvreté de la faim sous l'angle des droits de la personne. Il faut donc des mécanismes de reddition des comptes. Il faut donc avoir des objectifs mesurables et des échéanciers. Il faut donc que le gouvernement puisse rendre des comptes à ceux qui ont cerné les problèmes et auxquels il faut donner un forum pour que ceux-ci soient entendus et que les problèmes soient réglés.

C'est une nouvelle façon d'envisager ces questions, c'est le seul moyen qui permettra au Canada de jouer encore un rôle de premier plan sur la scène internationale. L'écart est assez appréciable à l'heure actuelle entre la position du Canada et le consensus qui se dégage des autres pays. Qu'il s'agisse des questions liées aux personnes handicapées, du protocole facultatif ou encore du droit à l'eau ou à la nourriture, le Canada est rétrograde en s'opposant à ce que les gouvernements soient assujettis à un mécanisme de reddition des comptes par rapport à ces droits.

L'Examen périodique universel compte des recommandations claires exhortant le Canada soit à rejeter, soit à accepter et à élaborer un plan de mise en œuvre. Il serait terriblement important d'adopter une stratégie visant à éliminer la pauvreté et une stratégie nationale du logement, tout cela sous l'angle des droits de la personne. Le Canada doit donner suite aux recommandations préconisant de mettre en œuvre un cadre théorique sur les droits de la personne.

Et cela nous ramène naturellement à ce à quoi Mme Vandergrift faisait allusion, en l'occurrence l'écart dans la mise en œuvre. Le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a dit pour la première fois à un pays qu'il violait le droit à la vie en ne prenant pas les mesures positives pour s'attaquer au sans-abrisme, qui a de graves répercussions sur la santé, surtout que le pays est doté d'un climat froid, mais possède les ressources lui permettant de régler ce problème.

We have to have mechanisms that prompt governments to action after a human rights finding of that magnitude, and these have to exist domestically. We cannot rely on a five-year process, going to treaty monitoring bodies or the Universal Periodic Review process to remedy these problems.

Many of the recommendations, particularly the ones from Portugal, talk about an overall plan to review the status of social and economic rights in Canada and to ensure access to hearings and to effective remedies. That overall review has to be part of the strategy to come back to these issues and reconceive of them as critical human rights issues. We have to reconnect the sense of what human rights is all about that we got from civil society when we travelled across Canada with the position that Canada is advancing internationally. We have to reconnect so that we can once again hold our head high internationally and say that Canada believes in the broad range of human rights. Those rights include the right to housing; the right to dignity; the right to security in all of its manifestations, whether it involves issues of housing, homelessness and access to health care; or whether it involves respecting more traditional civil and political rights. These are all part of the UN human rights system and Canada has to be prepared domestically to start to repair some of the damage that has been done in the last few years with respect to those human rights.

Senator Jaffer: Ms. Vandergrift, when I was the Special Envoy to the Sudan, you were a great support to me. I am sorry you are not continuing in that work now but rather are doing this work.

This committee was given a chart by either the Department of Justice or the Department of Heritage. From it, I see that the Continuing Committee reports to the core departments.

Ms. Vandergrift, you made some reference to the Continuing Committee. You said you do not want the Continuing Committee. Is that because of the makeup of the committee, because of its secrecy or perhaps because of its decision-making power? What are the challenges of the Continuing Committee?

Ms. Vandergrift: I will try to clarify that.

The reports all refer to the Continuing Committee as the final point of authority for implementing and preparing the next report. That is why we are focused on it. This has nothing to do with the individuals involved.

The committee meets maybe twice a year, maybe not. Since some of us pushed, including through the Access to Information Act, we now get old agendas, which are just a list of all the conventions, so that is not very helpful. They will not tell us what they have done, even with recommendations from previous reviews.

If they cannot have a better mandate as officials, then do not locate the responsibility to report there.

Il faut avoir des mécanismes pour inciter les gouvernements à réagir lorsqu'un diagnostic de cette ampleur est posé en matière des droits de la personne, et ces mécanismes doivent être internes. Nous ne pouvons pas compter sur un processus quinquennal, sur les organismes surveillant l'application des traités ou sur l'Examen périodique universel pour résoudre ces problèmes.

De nombreuses recommandations, particulièrement celles du Portugal, préconisent un examen exhaustif de la situation des droits sociaux et économiques au Canada ainsi que la tenue d'audiences à cet égard et l'adoption de solutions efficaces. Cet examen exhaustif doit, entre autres, tenir compte du fait qu'il s'agit là de problèmes graves en matière de droits de la personne. Nous devons rapprocher la position adoptée par le Canada sur la scène internationale de ce dont nous a fait part la société civile à propos des droits de la personne d'un bout à l'autre du pays. Ce rapprochement est nécessaire pour que le Canada puisse de nouveau s'afficher fièrement sur la scène internationale en affirmant qu'il appuie toute la gamme des droits de la personne : le droit au logement, le droit à la dignité et le droit à la sécurité dans toutes ses manifestations, qu'il s'agisse du logement, des sans-abri ou de l'accès aux soins de santé ou encore qu'il s'agisse des droits civils et politiques plus traditionnels. Ces droits ont tous été reconnus par les Nations Unies, et le Canada doit être prêt à prendre les mesures pour commencer à réparer les torts qui ont été causés chez lui au cours des dernières années, à ce chapitre.

Le sénateur Jaffer : Madame Vandergrift, vous m'avez beaucoup appuyée lorsque j'étais l'envoyée spéciale du Canada au Soudan. Je trouve dommage que vous ayez cessé ce travail et que vous occupiez votre poste actuel.

Le ministère de la Justice ou celui du Patrimoine canadien nous a remis un organigramme, selon lequel le comité permanent relève des ministères respectifs.

Madame Vandergrift, vous avez fait allusion au comité permanent. Vous avez dit que vous n'en vouliez plus. Est-ce en raison de sa composition, du secret qu'il s'impose ou de son pouvoir décisionnaire? Quels sont les problèmes à cet égard?

Mme Vandergrift : Je vais essayer de préciser mes propos.

Le comité permanent est responsable de la rédaction et de la mise en œuvre du prochain rapport. C'est ce qui nous intéresse particulièrement. Nous ne nous préoccupons nullement des personnes composant ce comité.

Le comité se réunit peut-être deux fois par année, mais ce n'est peut-être pas le cas. Certains parmi nous exercent des pressions, notamment dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'information, et n'obtiennent que des documents désuets qui ne font qu'énumérer toutes les conventions, ce qui n'est pas très utile. Il ne nous révélera pas les mesures qu'il a prises, ni même les recommandations émanant des examens antérieurs.

Si ce comité ne peut obtenir un meilleur mandat étant donné que ses membres sont fonctionnaires, il ne faut donc pas lui confier la responsabilité des rapports.

It has to be located somewhere else, where someone can at least disclose publicly what has happened to the recommendations Canada received five years ago. For children, five years is a long time.

It is not the individual people for sure. However, if that is not the wrong location, give them a mandate to talk to us or tell us what they have done.

After the excellent report this committee did on children's rights, we thought we would try to make the system work. We started writing the ministers responsible. We keep getting back responses that we cannot tell you or we cannot talk to you. That is not a way to go about implementing rights. If you think that is the right place for the final authority, I am not sure it is. If it is, they need to have a mandate for accountability and transparency.

Senator Jaffer: Where do you think the responsibility should be? Who should be making those decisions besides the ministers?

Ms. Vandergrift: There has not been a meeting of federal and provincial ministers on human rights for a long time. If you are to keep saying federalism is the problem, we need that. I would simply like to see the federal government step up to the plate and do a number of things.

In the area of children's rights, if they did the outcome reporting in the way I discussed to show discrepancies across provinces and what is happening, you would see change start to happen. I can tell you what we are seeing at the provincial level where they have effective children's advocates. I just received an email message from Saskatchewan where the children's advocate did an outcome-based report and the government is promising significant change. In New Brunswick, the children's advocate did an outcome-based report about children in care and significant change is starting to happen. It is the same in British Columbia. Those are three provinces where children's advocates do outcome-based reports. They start to make change happen, because the reports expose the reality. That is what the federal reports should do.

I will let you speak to the usefulness of the reports and let you decide if the programs actually benefit the people they are supposed to benefit. I submit that if the federal government did those outcome-based reports starting with children, you would see change happen.

Senator Jaffer: I hear you.

All of you spoke about the issue of Aboriginal children, which is a federal government responsibility. If there are only provincial reports, perhaps Aboriginal children would fall through the gaps again. Am I correct that this would be a federal government responsibility?

Il faut la confier à un organe qui peut au moins divulguer les mesures que le Canada a prises à la suite des recommandations qu'il a reçues il y a cinq ans. Pour un enfant, cinq ans, c'est long.

Cela n'a certes rien à voir avec les membres composant le comité. C'est plutôt que le comité devrait avoir le mandat de pouvoir nous indiquer les mesures qu'il a prises.

Nous avons cru que nous pouvions essayer de mettre le tout en branle, après l'excellent rapport que le comité avait rédigé sur les droits des enfants. Cependant, il continue de nous répondre qu'il ne peut pas nous parler et qu'il ne peut rien divulguer. Ce n'est pas ainsi que ces droits seront mis en œuvre. Vous pensez peut-être que le comité doit avoir un tel pouvoir, mais je n'en suis pas certaine. S'il devait l'avoir, il faudrait l'astreindre à un mécanisme de reddition des comptes et de transparence.

Le sénateur Jaffer : Qui devrait avoir un tel pouvoir selon vous? Qui devrait prendre ces décisions à part les ministres?

Mme Vandergrift : Il n'y a pas eu de réunion des ministres fédéraux et provinciaux sur la question des droits de la personne depuis longtemps. Si vous persévérez à dire que c'est le fédéralisme qui pose problème, il faut convoquer une réunion. Je souhaiterais simplement que le gouvernement fédéral montre l'exemple et prenne quelques initiatives à cet égard.

Si, dans le domaine des droits des enfants, le rapport avait montré, comme je l'ai expliqué, les écarts entre les provinces et les résultats respectifs, vous auriez constaté l'amorce de changements. Je peux vous faire part de ce qui se passe dans les provinces où l'on retrouve un bureau du protecteur des enfants efficace. Je viens de recevoir un courriel de la Saskatchewan où l'on a publié un rapport sur les résultats et où le gouvernement promet d'apporter des changements importants. Au Nouveau-Brunswick, le bureau du protecteur des enfants a également publié un tel rapport sur les enfants pris en charge, et des changements importants ont commencé à se produire. C'est le même scénario en Colombie-Britannique. Dans ces trois provinces, le bureau du protecteur des enfants a rédigé un rapport sur les résultats, et les choses ont commencé à changer parce qu'on y exposait la réalité, ce qui devrait être le propre des rapports fédéraux.

Je vous laisserai aborder l'utilité des rapports et décider si les programmes profitent vraiment aux personnes visées. Je pense que vous verriez l'amorce de changements si les rapports du gouvernement fédéral sur les enfants portaient sur les résultats.

Le sénateur Jaffer : J'en prends bonne note.

Vous avez tous abordé la question des enfants autochtones, ce qui relève du gouvernement fédéral. Si seuls les gouvernements provinciaux abordent cette question, peut-être que les enfants autochtones seront de nouveau laissés pour compte. Est-ce que je me trompe en disant qu'il s'agit là d'une responsabilité du gouvernement fédéral?

Ms. Vandergrift: The issue with Aboriginal children is one of the reasons we have been a strong advocate for a national children's commissioner who might have a mandate, particularly, to look at children who fall under federal responsibility.

In the case of Aboriginal children, the sad thing is that you now have a report before the federal government that documents some pretty serious and significant issues. It is not being addressed.

All parties in Parliament passed a resolution saying they would put the best interests of Aboriginal children first. That is where we have trouble; we see such significant contradictions. I read the transcript of the last meeting where the officials stood here and still pretend that Canada is a leader and doing a good job compared to everyone else. I think they need to be asked some very hard questions. Why are they taking this approach on Aboriginal children's issues? Who is holding them accountable? Maybe it has to be our elected officials given more resources than you probably have as a committee. I am not sure. However, they have to be held accountable somewhere. Right now, it is a joke.

Senator Jaffer: You and others also spoke about the treaty processes, transparency and accountability. In our report, I would like it if we were able to say this is what we mean by transparency. Mr. Porter spoke a little about what was meant by accountability. Can you please expand on that?

Ms. Vandergrift: A good place to start is when you get the recommendations from a review. For example, we tried. Let us deal constructively with the recommendations from 2003 before we receive the next report, which was supposed to be due in January 2009.

Admittedly, the government may have good reasons to not implement a few of them. Can you not tell us that? Then we could talk about it. If that is the case, maybe we might agree. What are you doing with the recommendations you received in 2003?

Those recommendations say you need to look at the situation across the country. One of them related to homelessness. Canada did not acknowledge in its report that there were homeless children. Surely, we could document and begin to look at that. We do not need to wait five years. I expect we will still see the same report.

You could do a number of those things. Start when you get those recommendations and work with the communities. That way, when you reach the next five-year period, you can say where you are within the notion of progressive realization.

We are not saying you will solve everything in five years, obviously. However, we could begin to show benchmarks. Now, we simply go around in circles.

Mme Vandergrift : Cette question des enfants autochtones est l'une des raisons pour lesquelles nous avons préconisé vivement la création d'un poste de commissaire national des enfants qui serait particulièrement responsable des enfants relevant de la responsabilité du gouvernement fédéral.

Ce qui est déplorable dans le cas des enfants autochtones, c'est que le gouvernement fédéral est saisi d'un rapport qui montre des problèmes assez graves auxquels on ne s'attaque pas.

Au Parlement, tous les partis ont adopté une résolution affirmant la priorité des intérêts des enfants autochtones. C'est ce qui nous pose problème, car nous voyons là une contradiction importante. J'ai lu le compte rendu de la dernière réunion où les fonctionnaires ont prétendu que le Canada était une figure de proue par rapport aux autres pays. Je pense qu'il faut leur poser des questions très pointues. Pourquoi adoptent-ils une telle solution par rapport aux questions des enfants autochtones? À quel mécanisme de reddition des comptes sont-ils assujettis? Il faudrait peut-être, je ne sais pas, accorder davantage de ressources à nos élus plutôt qu'aux membres de ce comité permanent. Toutefois, ces fonctionnaires doivent avoir des comptes à rendre. Actuellement, c'est tout à fait ridicule.

Le sénateur Jaffer : Les autres témoins et vous avez évoqué les traités, la transparence et la reddition des comptes. J'aimerais que nous soyons en mesure de définir dans notre rapport ce que nous entendons par transparence. M. Porter a survolé ce qu'on entend par reddition des comptes. Auriez-vous l'amabilité de préciser votre pensée?

Mme Vandergrift : S'attaquer aux recommandations d'un examen constitue un bon point de départ. C'est ce que nous avons essayé notamment. Il aurait fallu donner un suivi constructif aux recommandations de 2003 avant de recevoir le rapport qui devait être présenté en janvier 2009.

Le gouvernement avait peut-être, il faut en convenir, de bonnes raisons pour ne pas mettre en œuvre quelques-unes des recommandations. Si vous pouviez nous préciser lesquelles, nous pourrions alors en discuter et peut-être trouver un terrain d'entente. Quelles mesures avez-vous prises dans la foulée des recommandations que vous avez reçues en 2003?

Ces recommandations préconisaient qu'il fallait examiner la situation dans l'ensemble du pays, notamment en ce qui concerne le sans-abrisme. Dans son rapport, le Canada ne reconnaissait pas qu'il y avait des sans-abri chez les enfants. Nous pourrions certes nous renseigner et nous pencher sur la question. Il n'est pas nécessaire d'attendre cinq ans. Je crois que le prochain rapport sera similaire.

Vous pourriez prendre plusieurs mesures. Assurez le suivi dès que vous recevez les recommandations et travaillez de concert avec les collectivités. Ainsi, à l'expiration de la prochaine période quinquennale, vous pourrez indiquer les résultats positifs que vous avez obtenus.

Naturellement, nous ne prétendons pas que vous réglerez tous les problèmes en cinq ans. Par contre, nous aurions des points de référence. À l'heure actuelle, nous ne faisons que piétiner.

Senator Jaffer: Mr. Porter, you spoke eloquently about housing. If I understand you correctly, you were talking in the context of human rights of a right to housing, especially in a prosperous country like ours. There are some Scandinavian countries, such as Finland, that have a right to housing as a human right. The argument against this will be the resources necessary, especially at this time. How would you defend that?

Mr. Porter: There has been increasing recognition of the importance of recognizing these as rights which governments can be held accountable to in some meaningful way whether courts or human rights institutions, et cetera, may become involved.

It is important to realize that the international standard is not that the government has to provide everyone with adequate housing. Countries like South Africa have a very large homelessness problem. They have recognized the right to housing and they have some of the leading jurisprudence on the issue.

In the wording of the new complaint mechanism to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the standard of review was taken from an important decision on the right to housing from South Africa. Essentially, that standard is what they call "reasonableness": The government needs to have taken reasonable measures within the available resources to implement the right to adequate housing.

There is nothing that prevents governments within this framework from saying they have an HIV-AIDS crisis or the needs of people in health care, housing, disability, et cetera. There are many competing needs and this has to be recognized. This will be heard by the Committee on Economic, Social and Cultural Rights when it hears complaints and by courts around the world.

I think a right has to mean something to the person who holds it. At the moment, the fact that Canada has ratified the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and recognized that housing is a fundamental human right does not mean anything to the 300,000 homeless people in Canada.

The standard is not that you have to be able to go to court. Under international law, there should be an effective remedy — a place to go — whether it is a human rights tribunal, an administrative body or a tribunal that hears selective, systemic complaints.

However, on all of these fronts, all we are getting from the Government of Canada is opposition. If someone goes to court and argues it is a component of the right to security of the person or the right to life, the government says no, it is not covered and courts should not get involved.

Le sénateur Jaffer : Monsieur Porter, vous avez été éloquent lorsque vous avez parlé du logement. Si je vous ai bien compris, vous avez dit que le droit au logement faisait partie des droits de la personne, particulièrement dans un pays prospère comme le nôtre. Dans certains pays scandinaves, notamment en Finlande, le droit au logement est intégré aux droits de la personne. On pourrait s'y opposer en faisant valoir les ressources que cela nécessiterait, particulièrement dans la conjoncture actuelle. Quelle est votre position à cet égard?

M. Porter : On admet de plus en plus l'importance de reconnaître que les gouvernements peuvent être tenus responsables d'une manière significative du respect de ces droits, notamment devant les tribunaux ou les organismes de défense des droits de la personne.

Il importe de se rendre compte que le gouvernement n'est pas tenu de fournir un logement convenable à tous en vertu de la norme internationale. Des pays comme l'Afrique du Sud sont aux prises avec un très grave problème de sans-abrisme. Ils ont reconnu le droit au logement et ils disposent d'une importante jurisprudence à ce chapitre.

En vertu du nouveau mécanisme de règlement des plaintes du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la norme découle d'une décision importante rendue sur le droit au logement en Afrique du Sud. Essentiellement, il s'agit de la norme de raisonnabilité : le gouvernement doit prendre les mesures raisonnables proportionnelles à ses ressources pour garantir le droit à un logement convenable.

Rien n'interdit aux gouvernements de faire valoir qu'ils sont aux prises avec une épidémie de VIH/sida ou qu'il y a d'autres besoins dans les domaines des soins de santé, du logement, des personnes handicapées, et cetera. Il faut reconnaître qu'il y a de nombreux besoins concurrents. Les tribunaux des différents pays et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels entendront ces arguments lorsqu'ils seront saisis des plaintes.

À mon avis, le droit doit entraîner un effet positif pour la personne qui le détient. À l'heure actuelle, le Canada a ratifié le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et il a reconnu que le logement est un droit de la personne fondamentale, ce qui n'entraîne cependant aucun effet positif pour les 300 000 sans-abri au Canada.

La norme, ce n'est pas que vous puissiez vous adresser aux tribunaux. En vertu du droit international, il faut offrir un recours efficace : un tribunal des droits de la personne, un organisme administratif ou un tribunal qui est saisi de certaines plaintes généralisées.

Cependant, le Canada ne fait que s'opposer à toutes ces initiatives. Si quelqu'un s'adresse aux tribunaux pour faire valoir que c'est inhérent au droit à la sécurité ou au droit à la vie d'une personne, le gouvernement répond que ce n'est pas le cas et que les tribunaux ne devraient pas trancher ce genre de questions.

The panel recommended the Human Rights Commission have the mandate to consider issues like the right to adequate housing within its mandate and the mandate to recognize discrimination against poor people in terms of social conditions; nothing has been done.

We have not seen anything to try to give people any place to go where they might be able to promote governments to take action on these issues. It is the same kind of thing Ms. Vandergrift was talking about in relation to the treaty monitoring bodies.

We have simply had nothing. It would be useful even if it was a children's advocate responding effectively in a human rights framework by hearing the problems, identifying the solution and having the ear of government in the same way the Auditor General has the ear of government on financial matters. Why would we not have people with that kind of authority and review mandate to promote the notion that we can and should hold our governments accountable on these issues? If you do not have a human rights framework these days, it tends to drop off the map.

Senator Lovelace Nicholas: I believe that Ms. Vandergrift mentioned that First Nations children are poorer than non-native children. Why do you think the government is not stepping up to the plate? Would you care to explain?

Ms. Vandergrift: We are here to talk about human rights mechanisms in general so we probably could have a whole session on that one. I was using as illustrative a specific human rights aspect of the issue: Solid documentation shows discrimination in the provision of child welfare services. That documentation is largely not contested by the department.

The larger issue of Aboriginals and non-Aboriginals is a big question but there is a quite comparable situation when you can show the amount of resources allocated to an Aboriginal child in child welfare compared to the resources allocated to a non-Aboriginal child in child welfare. It is a clear case of discrimination. This is something that could be looked at and remedied if that is the case.

The sad part is that we have more Aboriginal children in care today than we had in residential schools, for which we just apologized. These are not Aboriginal children in care because of abuse. It is because of neglect. When non-Aboriginal children come into child welfare from neglect, in most cases resources are given to the family, but that does not happen with Aboriginal children.

We have a clear analysis and there is good documentation. If the government thinks that the documentation is wrong, then it should step up to the table and say it is wrong. Do not throw it into the courts for another 10 years after saying it believes

Le comité de révision a recommandé que la Commission des droits de la personne ait notamment le mandat d'examiner des questions telles que le droit à un logement convenable, ainsi que de reconnaître la discrimination envers les personnes défavorisées en ce qui a trait aux conditions sociales. Rien n'a pourtant été fait.

Jamais on n'a tenté d'offrir à la population une tribune lui permettant de presser les gouvernements d'intervenir. Cela rejoint un peu ce dont Mme Vandergrift parlait concernant les organismes de surveillance des traités.

Les choses n'ont tout simplement pas bougé. Ce serait déjà utile de nommer un porte-parole pour la cause des enfants qui interviendrait efficacement dans un cadre axé sur les droits de la personne et qui serait là pour prendre connaissance des problèmes et trouver des solutions; une personne qui aurait l'attention du gouvernement, comme c'est le cas avec la vérificatrice générale pour les questions financières. Pourquoi ne pourrions-nous pas conférer ce genre de pouvoir et confier ce mandat à quelqu'un, afin de faire valoir que nous pouvons et devons demander des comptes à nos gouvernements? En l'absence d'un cadre visant à garantir le respect des droits de la personne, ces derniers peuvent facilement tomber dans l'oubli.

Le sénateur Lovelace Nicholas : Si je ne m'abuse, Mme Vandergrift a indiqué que les enfants des Premières nations étaient plus pauvres que les enfants non autochtones. Pourquoi le gouvernement n'intervient-il pas selon vous? Pouvez-vous nous l'expliquer?

Mme Vandergrift : Nous pourrions consacrer une séance entière à cette question, mais nous sommes ici aujourd'hui pour parler de mécanismes visant à protéger les droits de la personne en général. Je voulais seulement illustrer de manière concrète comment les droits de la personne interviennent dans la problématique : des documents sérieux montrent qu'il y a discrimination dans la prestation de services d'aide sociale à l'enfance. Le ministère ne dément pas d'ailleurs la majeure partie des informations qui y figurent.

La situation est encore plus complexe lorsque l'on tend à comparer la population autochtone et la population non autochtone. Il est toutefois possible de faire un important parallèle quand on compare la quantité de ressources d'aide sociale allouées aux enfants autochtones et celles allouées aux enfants non autochtones. C'est de la discrimination pure et simple. En présence d'éléments probants, il serait plus qu'indiqué de faire enquête et de remédier à la situation.

Ce qui est plus triste encore, c'est que davantage d'enfants autochtones sont aujourd'hui placés sous les soins de l'État que du temps des pensionnats, pour lesquels le gouvernement vient de présenter des excuses. Ces enfants-là ne sont pas victimes de violence, mais de négligence. Quand on réclame de l'aide sociale pour un enfant non autochtone victime de négligence, des ressources sont généralement données à la famille. Ce n'est toutefois pas le cas pour les enfants non autochtones.

Nous disposons d'une analyse claire et d'une solide documentation. Si le gouvernement croit que la documentation est erronée, il devrait le dire haut et fort. Tâchons de ne pas renvoyer l'affaire devant les tribunaux pendant encore une dizaine

Jordan's principle that the best interests of Aboriginal children should be the priority of the government. That is so frustrating. Let us resolve it.

Senator Lovelace Nicholas: I agree with you that it is very frustrating. I live in a First Nations community where some children go to school without any breakfast. It is about time for the government to step up to the plate.

Ms. Vandergrift: I agree.

Senator Poy: All of the witnesses have mentioned the implementation gap, which is a violation of the right to life. We have heard about how the government has procrastinated in showing to you, or not shown at all, the reports of what they are doing. Is it lethargy or simple opposition to doing anything?

Mr. Porter: It is always fun to speculate. There are a number of factors that involve not only the elected government but also the bureaucracy. Those of us working in the human rights area need to do a better job of explaining the value added of this kind of human rights framework.

Senator Poy: They must know that.

Mr. Porter: I find that when I go to the UN and see Canada being reviewed, I wish everyone could be there. It is a moving experience to hear your country being held to account against reasonable standards and to hear the shock expressed when they look at Canada's resources and the data about growing social and economic inequality and homelessness in the midst of the greatest economic growth, until the last year.

There is a way in which we have to integrate better this international perspective with the domestic policy-making. For example, on the question of whether Canada should ratify the new complaint mechanism for the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, a consultation took place among deputy ministers. If you are the Deputy Minister of Health, for example, and someone asks you what you think of the idea that all of your decisions about health care could be reviewed by some committee in Geneva that does not understand Canada Canada's health care system, you would not think it a good idea. If you understood how bringing in a human rights framework has proven to be a valuable way of ensuring that health care responds to emerging needs and that it is not micromanaging but rather looking at the outcomes in the way that Ms. Vandergrift described in respect of children, then you would have a different answer. Some of the people that went from the Canadian government to the Universal Periodic Review found the entire process more meaningful than they expected. They can try to sell it within the bureaucracy.

d'années, et ce, après avoir dit adhérer au principe de Jordan selon lequel le gouvernement devrait accorder la priorité aux meilleurs intérêts des enfants autochtones. Tout cela est tellement frustrant. Laissez-nous réparer cette injustice.

Le sénateur Lovelace Nicholas : Vous avez raison, c'est très frustrant. J'habite dans une communauté des Premières nations où des enfants se rendent à l'école le matin le ventre vide. Il est grand temps que le gouvernement réagisse.

Mme Vandergrift : Je suis d'accord.

Le sénateur Poy : Le gouvernement semble tergiverser, car il tarde à vous montrer les rapports sur le travail qui a été fait. Peut-on parler de léthargie ou carrément de refus d'agir?

M. Porter : Il est toujours intéressant d'avancer des hypothèses. Différents facteurs entrent en jeu, et pas seulement au niveau du gouvernement élu, mais aussi de la bureaucratie. Les gens qui, comme moi, œuvrent dans le domaine des droits de la personne doivent mieux faire valoir l'importance que revêt un tel cadre.

Le sénateur Poy : Il est important de le savoir.

M. Porter : J'aimerais que tout le monde puisse venir à l'ONU avec moi pour assister à l'examen des politiques du Canada. C'est toute une expérience de suivre une séance où votre pays doit rendre des comptes à l'égard de normes raisonnables, et d'entendre les exclamations de stupéfaction des intervenants lorsqu'ils prennent connaissance des ressources du Canada et qu'ils voient les données sur les taux accrus d'inégalités socioéconomiques et d'itinérance dans une période où, jusqu'à l'an passé, on avait enregistré la plus forte croissance économique à ce jour.

Il y a moyen de mieux intégrer cette perspective internationale dans l'élaboration de nos politiques nationales. Ainsi, pour déterminer si le gouvernement devait ratifier le nouveau mécanisme de plaintes pour le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, on a consulté différents sous-ministres. Par exemple, si on demandait au sous-ministre de la Santé s'il est d'accord pour que toutes ses décisions en matière de santé soient révisées par un comité qui est établi à Genève et qui ne comprend pas le régime de soins de santé du Canada, il s'y opposerait probablement. Par contre, il serait sans doute plus ouvert à cette idée si on arrivait à lui démontrer qu'un cadre visant à garantir le respect des droits de la personne est utile pour veiller à ce que les soins de santé répondent aux besoins émergents; il faudrait lui faire comprendre qu'il n'est pas question de microgestion, mais, comme l'a expliqué Mme Vandergrift en parlant des enfants, d'une façon de se concentrer sur les résultats. Des représentants du gouvernement canadien qui se sont rendus à l'Examen périodique universel ont admis avoir trouvé l'ensemble du processus plus pertinent qu'ils ne s'y attendaient. Ils peuvent maintenant essayer d'en faire la promotion au sein de la bureaucratie.

Similarly, we need to do a better job of integrating our international promotion of human rights. We tend to think of it as a problem elsewhere. We have to become a bit more humble and realize that if we are asking other countries to sign onto conventions so that they can be criticized for violating civil and political rights, then we have to take it seriously when the international community asks whether we could do more about homelessness and hunger in Canada than we are doing. We have to take that seriously and show leadership. It is part of the human rights accountability internationally. We need to show leadership in more ways than simply telling other countries what to do. We need to show leadership in being self-critical.

Ms. Vandergrift: On another dimension to that, in the last 10 years in Canada, some of the discourse around human rights has become more narrowly focused on specific issues. Perhaps that is why social and economic aspects of rights have lagged so far behind. We have not thought through as much about what progressive realization means. If they are deemed entitlements such that people will come and make an absolute claim, then they might sound fearful.

We have had a gap in our human rights discourse, and your committee might consider addressing it by raising that aspect of human rights.

Senator Poy: You are saying that historically, we have that problem with the Canadian bureaucracy and the government?

Ms. Baroni: If I may add, you were talking about lethargy and an unwillingness to act. In looking at this table in consideration of the recommendations, I see that women are grouped with violence. Women's equality rights are grouped with violence in the Department of Justice and if you look across, CEDAW would touch Aboriginal peoples, Aboriginal rights, trafficking and sexual exploitation. It goes across the board. Implementing women's human rights cannot be put into a separate silo, as you know. This is really lacking. I see that someone wrote in, "gender analysis" and "where is status of women?"

Senator Poy: We noticed that too when we were given this. It is extremely narrow.

Mr. Estey, you mentioned that there is a shifting idea of disability. Can you expand on that, please, to give us a better understanding?

Mr. Estey: Certainly. Thanks for the question but before I respond, with regard to your previous question about lethargy and the bureaucracy, I want to share with you a relevant experience.

De la même façon, nous devons mieux intégrer notre promotion des droits de la personne dans le monde. Nous avons tendance à croire que le problème se situe ailleurs. Nous devons faire preuve d'un peu plus d'humilité et réaliser que si nous demandons aux autres pays d'adhérer à des conventions qui leur vaudront peut-être des critiques pour leur non-respect des droits civils et politiques, nous devons aussi prendre la communauté internationale au sérieux lorsqu'elle nous demande d'intervenir davantage devant l'itinérance et la faim au Canada. Il faut considérer sérieusement ces avertissements et faire preuve de leadership. Cela fait partie des comptes que nous devons rendre à l'égard du respect des droits de la personne sur la scène internationale. Le Canada doit montrer son leadership autrement qu'en disant aux autres pays quoi faire. Être un chef de file, c'est aussi être capable de regarder la réalité en face.

Mme Vandergrift : Il faut également souligner que depuis deux ans, le discours que l'on tient au Canada à propos des droits de la personne porte de plus en plus sur des questions précises. C'est peut-être pourquoi les aspects socioéconomiques ont autant été négligés. Nous ne nous sommes pas suffisamment demandé en quoi consiste une réalisation progressive. Cela pourrait sembler effrayant si la société s'appropriait ces droits d'emblée, des droits qu'elle verrait comme un dû.

Notre discours sur les droits de la personne est quelque peu décousu, et votre comité pourrait vouloir remédier à la situation en mettant en lumière les aspects socioéconomiques des droits de la personne.

Le sénateur Poy : Vous dites que ce n'est pas d'aujourd'hui que nous avons ce problème avec la bureaucratie canadienne et le gouvernement du Canada?

Mme Baroni : Permettez-moi d'ajouter quelque chose; vous parliez de la léthargie et du refus d'agir du gouvernement. J'ai étudié le tableau en ce qui a trait aux recommandations, et je vois qu'on y parle de la violence faite aux femmes. Pour le ministère de la Justice, les droits à l'égalité des femmes sont associés à la violence, et si on regarde de l'autre côté, la CEDAW toucherait les peuples autochtones, les droits autochtones, la traite des personnes et l'exploitation sexuelle. On couvre tout. Comme vous le savez, la mise en œuvre des droits de la femme ne peut pas s'effectuer en vase clos. Il s'agit d'une grosse lacune. Je vois que quelqu'un a noté quelque chose ici à propos d'une analyse comparative entre les sexes et de l'absence de la situation de la femme.

Le sénateur Poy : Nous l'avons aussi remarqué lorsqu'on nous a remis ce document. C'est une vision extrêmement étroite des choses.

Monsieur Esley, vous avez indiqué que les mentalités commencent à changer à propos des personnes handicapées. Pourriez-vous préciser votre pensée pour que nous comprenions bien ce que vous entendez par cela?

M. Estey : Certainement. Merci de me poser la question. Par contre, pour revenir à votre question sur la léthargie et la bureaucratie, j'aimerais juste avant vous parler de mon expérience personnelle.

I was very involved with the development of the new Convention on the Rights of Persons with Disabilities. I sat as an adviser to the Canadian government delegation for four years at the UN meetings through the whole development of the convention. There are a number of ways that I might choose to characterize the engagement of the bureaucracy but lethargic is not one of them. They are very engaged. Many Canadian bureaucrats and many people who are involved in the development and elaboration of Aboriginal treaties feel strongly about the strength and the value of the Canadian contribution to this process.

It is somewhat perplexing to me to have gone through that process and seen the high esteem in which Canada is held in those negotiations and seen the solid contribution that the Canadian delegation makes over and over again in the development of these things, on the one hand, and then to see the other talk about implementation and so on. Something is not connecting there. I do not know what the answer is to that, but I just wanted to say to you that I have seen the other side of this, and I think it is important that we understand that and recognize it.

In terms of a shifting understanding of disability, thank you for the question. In the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and all of the work that has gone into that, people constantly talk about a paradigm shift in the way that we understand disability issues. Candidly, if we look historically at the situation of people with disabilities, we are seen to be dependent people who need to have assistance, who need to have a hand up, who need to have special this, special that, and all kinds of things. The value of a convention that talks squarely about human rights as they apply to people with disabilities is to say: No more. These are not special rights. These are not special things. These are simply things that human beings need.

Having a disability is part of the continuum of life experience. Some people are deaf; some people are not. Some people wear glasses; some people do not. There is an arbitrary distinction. At some point, your deafness is no longer able to be accommodated with a hearing aid, so all of a sudden you have a disability, but does that mean all of a sudden you do not have the same rights that you had before you were able to use a hearing aid?

The conceptualization, the way we understand disabilities, is what I am trying to get at here. It is not about the special needs that we have; it is about the fact that we are all human beings together, and some of us realize and experience our human rights in ways that are slightly at the end of a continuum, but that does not mean for a second that we have any less right to those things.

When we begin to understand that and recognize it and legislate around it and sign international treaties around it, then we begin to change the way that we understand disability and, I venture to say, we begin to change the way that disabled people understand their own situation. Really, that is a big part of the issue here, is it not? I need, as a person with a disability, to see that I have the right to participate. Once I see that I have that

J'ai participé activement à l'élaboration de la nouvelle Convention relative aux droits des personnes handicapées. Pendant quatre ans, j'ai agi comme conseiller au sein de la délégation du gouvernement canadien aux rencontres des Nations Unies, tout au long du processus d'élaboration de la Convention. Je pourrais employer plusieurs adjectifs pour qualifier l'engagement de la bureaucratie, mais « léthargique » n'en est pas un. Les bureaucrates font preuve d'un grand dévouement. Beaucoup des bureaucrates canadiens et des nombreuses autres personnes qui participent à la conception et à l'élaboration des traités autochtones sont convaincus de la force et de la valeur de la contribution du Canada à ce processus.

Cela me rend quelque peu perplexe d'entendre parler de ce déficit de mise en œuvre. À voir toute l'estime qu'inspire le Canada dans le cadre de ces négociations, et compte tenu de l'énorme contribution que la délégation canadienne apporte jour après jour dans l'élaboration de ces conventions, je comprends mal de quoi on parle. Quelque chose ne cadre pas. J'ignore quelle conclusion il faut en tirer, mais je tenais à préciser que j'avais vu l'autre côté de la médaille, et qu'il est important de comprendre et de reconnaître ce qui se passe de l'intérieur.

J'en reviens à la perception des personnes handicapées. Je suis heureux d'ailleurs que vous me posiez la question. Dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées, et dans l'ensemble du travail qui y est effectué, on fait sans cesse allusion au changement de paradigme qui s'est opéré par rapport à la perception des handicaps. Si on examine candidement la situation des personnes handicapées, on comprend que celles-ci sont perçues comme des personnes qui ont besoin d'aide, d'un coup de main et de toute une panoplie de mesures particulières. Une convention qui traite sans détour des droits de la personne et qui s'applique aux personnes handicapées nous permet de dire : « C'est assez. » Il ne s'agit pas de droits particuliers. Nous ne faisons aucune demande spéciale. On parle uniquement des besoins fondamentaux de l'homme.

Les handicaps font partie du continuum de la vie. Certaines personnes sont malentendantes, d'autres pas. Certaines personnes portent des lunettes, d'autres pas. La distinction est somme toute arbitraire. Si votre appareil auditif ne suffit plus pour corriger votre surdité, vous devenez soudainement une personne handicapée. Mais est-ce que cela signifie pour autant que vous devez perdre tous vos droits?

J'aspire à changer notre conception des handicaps. Cela n'a rien à voir avec les besoins particuliers que nous avons; nous sommes tous des êtres humains, même si certains d'entre nous exercent des droits qui se situent au bout du continuum. Rien ne devrait nous empêcher de profiter des mêmes droits que tout le monde.

Il suffit de le comprendre et de le reconnaître, puis de bâtir des lois et de signer des traités internationaux à cet égard, pour que nous commencions comprendre autrement les handicaps. J'oserais même dire que cela nous permettra de changer la façon dont les personnes handicapées comprennent leur propre situation. Et c'est extrêmement important, n'est-ce pas? J'ai besoin de voir, en tant que personne handicapée, que j'ai le droit

right, I begin to act as though I have that right. However, if I come from a history and a background where I do not think I have the right to participate in an education because I am deaf or because I am blind or whatever, then it is very easy to push me off to the side, to marginalize me and so on.

The value of the convention and the value of the work that we do there is to recognize that we are all the same, and that is what we mean when we talk about a paradigm shift. It is not a question of us, them, able-bodied people or disabled people. We are all the same, and we are just simply trying to live our lives. That is what I meant by that.

Senator Poy: Do you think that signing onto the convention will really make a difference? We have heard the other three panellists say that we have signed onto many things and nothing is happening.

Mr. Estey: Sure, I do. I get asked that question more by disabled people than I do by senators, to tell you the truth. They look at me and they say, "Steve, why would we bother about that? We can't get on the bloody bus. We can't get into school, so why do I care about a convention on the rights of people with disabilities?" Care about it because social change is a long-term process. It is not about what I could not do last Tuesday that I can do today. It is about what my grandfather could not do that I might be able to do now. People with disabilities are beginning to come into our own, not just in Canada but around the world. The convention is a part of that process. It is not a panacea. It will not change everything, and it will certainly not happen overnight.

We did a consultation around the convention a few years ago, and one of the senior lawyers from the Department of Foreign Affairs came and talked about international human rights law. That question about what good is a convention was put to him. He talked about international human rights law, and he compared it, in a most Canadian way, to a glacier. He talked about glacial retreat. You think about the fact that 10,000 or 5,000 years ago, David Suzuki might say two and a half years ago, glaciers were here, and they moved back. They retreat slowly, and you cannot actually see the retreating, but you can see the massive impact that is left behind when they move back.

International human rights law, the Convention on the Rights of Persons with Disabilities is like a glacier. It is slow, it is painful, and it will not change things quickly at all, but it is part of inevitable change. I think it tremendously important that Canada ratify this convention, and I think it tremendously important that Canada do so quickly.

Senator Poy: Thank you very much. I guess you are a believer.

Senator Nancy Ruth: Following on that, Mr. Estey, what are the factors that you think make the government reluctant to ratify your convention quickly?

de prendre part à la société. Quand j'ai compris que ce droit me revient, j'agis en conséquence. Par contre, si le milieu dans lequel j'évolue me laisse croire que je n'ai pas droit à l'éducation parce que je suis malentendant ou non voyant, peu importe, il est très facile pour moi d'être mis à l'écart ou marginalisé.

La valeur de la convention et du travail que nous y faisons est de reconnaître que nous sommes tous égaux, et c'est ce que nous voulons dire lorsque nous parlons d'un changement de paradigme. Il n'est pas question des uns et des autres, des personnes handicapées et des personnes non handicapées. Nous sommes tous égaux; nous tentons simplement de vivre notre vie. C'est ce que j'ai voulu dire.

Le sénateur Poy : Croyez-vous qu'adhérer à la convention fera une grosse différence? Les trois autres témoins ont affirmé que nous avions adhéré à différentes choses, mais que rien n'avait changé.

M. Estey : Oui, je le crois. À vrai dire, ce sont généralement des personnes handicapées qui me posent cette question, pas des sénateurs. Ils me regardent dans les yeux en me disant : « Steve, pourquoi se donner autant de mal? On ne peut pas prendre l'autobus, on ne peut pas entrer à l'école, alors qu'est-ce qu'on en a à faire d'une Convention relative aux droits des personnes handicapées? » Il faut s'en préoccuper, car le changement social est un processus de longue haleine. Il ne s'agit pas de se demander si notre situation s'est améliorée depuis la semaine dernière, c'est de voir si elle s'est améliorée depuis l'époque de nos grands-parents. Les personnes handicapées commencent à se prendre en main; pas seulement au Canada, mais partout dans le monde. Et la convention fait partie de ce processus. Il ne s'agit pas d'un remède universel. Elle ne bouleversera pas tout, et le changement ne s'opérera certainement pas du jour au lendemain.

Nous avons mené une consultation au sujet de la convention il y a quelques années, et un des avocats chevronnés du ministère des Affaires étrangères est venu nous parler du droit international en matière de droits de la personne. On lui avait alors demandé ce que pouvait nous apporter une convention. Il a comparé le droit international en matière de droits de la personne à un glacier, une comparaison digne d'un vrai Canadien. Il a fait allusion au recul glaciaire. Il faut penser à toute l'étendue qu'occupaient les glaces il y a 5 000 ou 10 000 ans, et à celle qu'elles occupent aujourd'hui; David Suzuki vous dirait qu'elles ont aussi reculé depuis deux ans et demi. Le retrait glaciaire s'effectue lentement, et même si on ne peut pas observer le recul lui-même, on peut voir la grande trace qu'il laisse derrière lui.

Le droit international en matière de droits de la personne est comme un glacier, et c'est la même chose pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées. C'est long, pénible, et rien ne changera dans l'immédiat, mais tout cela fait partie d'un changement inévitable. Selon moi, il est extrêmement important que le Canada ratifie cette convention et qu'il le fasse rapidement.

Le sénateur Poy : Merci beaucoup. Vous semblez y croire profondément.

Le sénateur Nancy Ruth : Pour rester dans la même veine, monsieur Estey, quels sont les facteurs qui, à votre avis, font que le gouvernement hésite à ratifier rapidement cette convention?

Mr. Estey: My colleagues have talked about transparency and a process. We have been trying to get our heads around that as a disability community. Why is there a slowness around ratification? Canada signed the convention when it opened for signature in March of 2007. At that time, the Canadian government said, "We need to engage in a process of consultation with the provinces and with government departments and so on to ensure that we can meet our obligations." These are not new words to anyone around the table. The point was that we recognized that there would be a consultation process.

I told you I was an adviser on the Canadian government delegation. I went to all of the meetings, and I sat in with the Canadian officials. Unless they met secretly behind my back, I was there for all of the meetings. I say that facetiously, but I was there, but all of a sudden, when we moved from the negotiation around the text where there seemed to be some import or value in having a disability expert into the intergovernmental discussions, we moved from a situation where I was meeting and dining with this group of colleagues over the course of four years to a situation where I could not get them to return emails from me. I am not sure what that was all about. I am still not sure what that was all about. Certainly, I understand that there needs to be discussion within government. I would not want to foreclose that at all. However, it does not seem to me that there is much advantage to turning back on all of the goodwill that had been built up in terms of the discussion and consultation and collaboration with the community. We certainly understand that it will take some time. I think it is pretty likely that very soon the convention will be ratified, but I do not know any more about that than anyone else around the table. It is all shrouded in mystery. I am not sure I am really responding to your question except to say I am not sure of the answer.

Senator Nancy Ruth: Is this others' experiences when other conventions were coming up for ratification?

When you tell your story, I think of the moratorium on section 15 of the Charter, but at least it was signed. Then you had a moratorium for three years and then you got it. This is not even signed.

Is the kind of process that Mr. Estey described common in the process of ratifying other conventions? Does ratification happen first and then they deal with interprovincial stuff? This is all about money, right; how much will it cost us if we give them a convention, they can sue against something else?

Ms. Vandergrift: In the case of the Convention on the Rights of the Child, ratification did happen quite quickly. It has been 20 years since then. It was ratified quite quickly; it is the most ratified convention, I think. It was also a different time period. It was post-war and there was a lot of optimism. We are in a different time now. It was ratified quite quickly but

M. Estey : Mes collègues ont parlé de transparence et d'un certain processus. Nous, les personnes handicapées, tentons de comprendre ce qui se passe. Pourquoi est-ce qu'on attend autant pour ratifier la convention? Le Canada l'a signée lorsqu'elle a été présentée en mars 2007. À ce moment-là, le gouvernement canadien avait affirmé qu'il devait entreprendre un processus de consultation auprès des provinces et des ministères pour s'assurer qu'il était en mesure de remplir ses obligations. Ce discours n'est nouveau pour personne. On avait cependant reconnu qu'il y aurait un processus de consultation.

Je vous ai dit plus tôt que j'avais agi comme conseiller au sein de la délégation du gouvernement canadien. J'ai assisté à toutes les réunions en compagnie des représentants canadiens. À moins qu'ils ne se soient réunis en secret, j'ai pris part à toutes les rencontres. Blague à part, je vous dirais que le vent a tourné subitement quand est venu le temps de débattre du texte, un moment où la présence d'un expert en la matière dans les discussions intergouvernementales aurait pris tout son sens. En effet, après avoir passé quatre ans à discuter et à partager des repas avec ce groupe de collègues, je n'arrivais plus à obtenir des réponses aux courriels que je leur envoyais. Je ne sais pas exactement ce qui s'est passé. Je m'explique mal encore aujourd'hui la tournure des événements. Je comprends certainement que certaines discussions doivent avoir lieu entre les représentants du gouvernement. Je ne le nie pas du tout. Je ne vois toutefois pas comment il pourrait être utile de tourner le dos à toute la bonne volonté dont on a fait preuve dans les discussions, les processus de consultation et les activités en collaboration avec le milieu. Nous sommes conscients qu'il faudra du temps. J'ai bien l'impression que la convention sera ratifiée très rapidement, mais je ne suis pas dans le secret des dieux. Tout le processus est enveloppé de mystère. J'ignore si j'ai vraiment répondu à votre question, mais c'est tout ce que je peux vous dire.

Le sénateur Nancy Ruth : Est-ce déjà arrivé que la ratification d'une convention prenne autant de temps?

Votre histoire me fait penser au moratoire sur l'article 15 de la Charte. Mais dans ce cas-ci, au moins, on avait eu la signature. Il avait fallu attendre trois ans pour que prenne fin le moratoire et que la Charte soit ratifiée. Votre convention, elle, n'a pas encore été signée.

Arrive-t-il souvent que les choses se passent comme M. Estey l'a décrit? Doit-on procéder à la ratification avant de traiter des affaires interprovinciales? C'est toujours une question d'argent, n'est-ce pas? On vérifie les coûts associés à la convention et si la population a d'autres recours pour intenter des poursuites.

Mme Vandergrift : Dans le cas de la Convention des droits des enfants, nous n'avons pas eu à attendre très longtemps pour la ratification. Depuis, 20 ans se sont écoulés. Si je ne me trompe pas, il s'agit de la convention qui a été ratifiée par le plus de pays et cela s'est fait très rapidement. Mais c'était à une autre époque. C'était au temps de l'après-guerre, et l'optimisme était à son

implementation has been exceedingly slow. There is probably a bit different trajectory to each one.

I still think there is value in having the convention so I am glad Canada ratified it. Let us move on with implementation.

Mr. Porter: The Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights is the other major ratification issue — I should mention the other one around the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. It is the optional protocol to the convention.

Part of the paradigm shift that Mr. Estey was describing was evidenced in the fact that the convention and a complaints mechanism under an optional protocol were adopted together. They really should be seen as a package because it does not make sense to adopt a convention based on this new notion of the participatory rights of persons with disabilities and not ratify the optional protocol to allow people with disabilities to have a voice in situations where they have been denied any domestic remedy.

With the Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, there are different relationships with constituencies around different areas of human rights. Some are more positive. For some reason, the relationship with poor people and trying to promote their economic and social rights and their appearance before the committee has been much more adversarial. I worry about that because part of the whole new model in all of these areas has to be a more collaborative, constructive relationship between the rights holders and their governments, so that they start to work together to implement rights rather than seeing it as an oppositional thing.

With the Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, there was a consultation a number of years ago. Unfortunately, it has been a matter that government decides without really consulting with the groups that would reap the benefits.

Senator Nancy Ruth: I know many of us around this table are interested in outcomes and the measurement of outcomes, too, and remain as frustrated perhaps.

One of our jobs as senators is to hold governments accountable. It is supposed to be part of our task and that is why we have you here and we will try to use your testimony back against those it needs to be.

Can you four think of other things that we, as senators, could do to push ratification, measurement of outcomes, reinstatement of international documents on government websites or any number of things? Poverty is a bit big, so possibly something a little smaller that might be manageable.

paroxysme. Nous sommes aujourd'hui entrés dans une ère nouvelle. La ratification de la Convention des droits des enfants a été très rapide, mais la mise en œuvre tarde encore à venir. J'imagine que la trajectoire de chacune est quelque peu différente.

Je suis encore persuadée que cette convention a beaucoup de valeur, et je suis heureuse que le Canada l'ait ratifiée. Il s'agit maintenant de la mettre à exécution.

M. Porter : La ratification du Protocole facultatif accompagnant le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels pose un autre grand problème. J'ajouterais que c'est aussi le Protocole facultatif de la Convention relative aux droits des personnes handicapées que l'on tarde à ratifier.

Preuve du changement de paradigme dont parlait M. Estey, on a adopté simultanément la Convention et un mécanisme de plaintes incorporé à un protocole facultatif. Ces deux éléments sont indissociables, car il serait illogique d'adhérer à une convention fondée sur cette nouvelle notion des droits à la participation à la société des personnes handicapées, sans ratifier le protocole facultatif permettant à celles-ci de se faire entendre dans des situations où on leur a refusé tout recours interne.

Le Protocole facultatif du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels suscite des rapports différents avec les divers milieux selon le domaine concerné en matière de droits de la personne. Certains sont plus positifs que d'autres. Pour une raison qui m'échappe, il est beaucoup plus difficile d'établir un contact avec les personnes défavorisées et de les inciter à témoigner devant le comité pour faire valoir leurs droits économiques et sociaux. Une situation qui me préoccupe, car le nouveau modèle repose principalement sur l'établissement d'une relation d'aide constructive entre les titulaires des droits et leurs gouvernements, dans le but qu'ils travaillent ensemble, plutôt que l'un contre l'autre, à la mise en œuvre des droits.

Il y a quelques années, on a mené une consultation sur le Protocole facultatif accompagnant le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Malheureusement, le gouvernement a la fâcheuse habitude de prendre des décisions sans vraiment consulter les groupes qui en récolteraient les avantages.

Le sénateur Nancy Ruth : Je sais que beaucoup d'entre nous ici présents s'intéressent aux résultats et à la mesure de ceux-ci. J'ai bien peur qu'il nous arrive d'être peut-être aussi déçus que vous.

Notre mandat de sénateurs consiste notamment à exiger des comptes des gouvernements. C'est pourquoi nous vous avons invités aujourd'hui, afin que nous puissions utiliser vos témoignages pour obtenir des réponses auprès de ceux qui ont des comptes à rendre.

Est-ce qu'un de nos quatre témoins a une idée de ce que nous, les sénateurs, pouvons faire de plus pour, entre autres, accélérer la ratification de la Convention, favoriser la mesure des résultats et encourager le rétablissement des documents internationaux sur les sites Web du gouvernement? Réduire la pauvreté est peut-être une tâche qui dépasse notre mandat, mais nous pouvons certainement prendre en charge des missions un peu plus modestes.

Ms. Baroni: With regards to what senators can do, I have a question that goes back to the comments you made after I was speaking about the parliamentary committee. We recommended that someone actually look at the recommendations coming out of the UPR and how they could be implemented, if Canada should be signing on, opening up the process — opening it up to the a parliamentary committee. Right now who, at the end of the day, decides which recommendations Canada will implement?

Right now, we have looked at so many recommendations that have come and gone and have done communications pieces on new CEDA recommendations. It is an easy editing job because nothing is really happening. My comment about the parliamentary committee, be it Senate or House of Commons, it is more so about having a body to specifically look at the UPR recommendations, how they can be implemented, what can be implemented and what can be done, much as what Ms. Vandergrift mentioned concerning the accountability and transparency of the conventions.

As far as holding them to account, I am at a loss, beyond what is being done.

Senator Nancy Ruth: You read last week's testimony of bafflegab.

Ms. Baroni: Yes.

Ms. Vandergrift: This committee did a good report on the rights of children in 2007. In 2008, you received a totally inadequate response from the government. I suggested at that time this committee call the officials back. I think an election and other things got in the way. There would be nothing wrong with this committee calling them back now and asking where that report is that was due in January. What happened with the 2003 recommendations? What has happened with the recommendations this committee made?

We will give you good information to use because the government's response was totally inadequate. This Senate committee spent three years, did a very good job and heard from 300 people across the country. There are people who are interested.

They just "dead-ended" it. It does not need to hit a dead end. There is a good reason to call them back. They are four months behind in issuing a report. They have never told us what they have done with the 2003 recommendations. They have not involved us.

The Chair: For the record, I should indicate that this committee has sought to continue that order and that we will call back the officials and follow up with that report.

Ms. Vandergrift: Let us know.

Mme Baroni : Avant de vous répondre, j'aimerais revenir aux commentaires que vous avez formulés lorsque j'ai parlé du comité parlementaire. Nous avons recommandé que quelqu'un se penche sur les recommandations issues du rapport défavorable pour déterminer comment on pourrait les mettre en œuvre, et si le Canada devait adhérer au processus et le mettre en branle, c'est-à-dire de le confier à un comité parlementaire. J'aimerais donc savoir qui, en fin de compte, décidera des recommandations que le Canada va mettre en œuvre?

Jusqu'à présent, beaucoup de recommandations ont défilé sur nos yeux, et nous avons préparé des documents d'information sur les nouvelles recommandations de la CEDAW. C'est un travail de rédaction peu exigeant, puisque rien ne se passe. Quand j'ai parlé d'un comité parlementaire, que ce soit un comité du Sénat ou de la Chambre des communes, c'était davantage pour savoir si un groupe pouvait se pencher expressément sur les recommandations issues du rapport défavorable, cerner des façons de les mettre en œuvre, décider lesquelles doivent être appliquées et ce qui doit être fait. Finalement, faire un peu tout ce qu'a mentionné Mme Vandergrift concernant la responsabilisation et la transparence à l'égard des conventions.

Je n'ai malheureusement pas d'autres moyens à vous suggérer pour exiger des comptes des gouvernements.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous avez lu le compte rendu des sottises qui ont été dites la semaine dernière.

Mme Baroni : Oui.

Mme Vandergrift : Ce comité a produit un excellent rapport sur les droits des enfants en 2007. En 2008, le gouvernement y avait répondu de façon totalement inadéquate. J'avais proposé à l'époque au comité de convoquer de nouveau les fonctionnaires. Je crois que cela n'a pas pu se produire en raison du déclenchement des élections ou d'un autre empêchement. Le comité pourrait très bien les reconvoquer aujourd'hui pour leur demander où est le rapport qui était attendu en janvier. Que s'est-il passé avec les recommandations de 2003? Que s'est-il passé avec les recommandations formulées par ce comité?

Nous allons vous donner amplement de matière à utiliser contre le gouvernement, car sa réponse était tout simplement inappropriée. Ce comité sénatorial a travaillé trois ans pour produire ce rapport et a entendu quelque 300 témoins provenant des quatre coins du pays. C'est un dossier qui intéresse la population.

Le gouvernement a carrément placé le dossier dans une impasse, ce qui était injustifié. Il s'agit là d'une bonne raison pour convoquer les responsables de nouveau. Ils auraient dû présenter leur rapport il y a quatre mois. Ils ne nous ont jamais dit ce qu'ils avaient fait des recommandations de 2003. Ils ne nous ont pas consultés.

Le président : Je tiens à souligner que ce comité a convenu de maintenir cet ordre et qu'il convoquera les responsables de nouveau pour assurer un suivi à l'égard de ce rapport.

Mme Vandergrift : Tenez-nous au courant.

The Chair: It is not a dormant issue. It is an active issue but you are quite right: On Parliament Hill, things like elections do delay things. We are not forgetting that nor accepting that answer; it is an ongoing scrutiny we will have.

Senator Martin: Mr. Estey, I appreciate you commenting on the fact of Canada being at the table in the development of the document and that, on the world stage, Canada performs well and that we are highly regarded. In terms of the implementation of the ratification, you are wondering why there is a gap. It was nice to hear the positive feedback.

In terms of this report, I understand we have to be critical and look at what we are not doing and what we can do better. I guess I am wondering, when we talk about national strategies — all these recommendations look at a national approach — there is great expectation from people to look at the federal government to present, create or implement national strategies. I am not saying that we should not because, in many cases, the leadership has to be there.

However, I am also coming from the classroom. I was a teacher of 21 years. I am looking at the community. I have been a part of non-profit for a number of years and over the past few years, I have seen a lot of good work being done by people on the ground. I have seen community groups with funding from government or in partnership with provinces, and the people on the ground are the most in tune with what is happening. I see a lot of good work being done. My husband works in an alternate school with children youth at risk. The number of liaisons that work for one child can be one to 10 or 12 adults. I see a lot of support for these kids in certain school districts. That is not to say that happens across Canada, which is such a large country.

What would be your opinion on these recommendations perhaps being reorganized or re-examined? What would be some national strategies that would be the best for certain recommendations and others that would perhaps be best handled by the provinces or the regions? We do live in such a large country, and I think any time we try to look at national strategies, the process takes so much time.

I was involved in “open-skies” discussions; and the process of bringing people to the table, anything where you are dealing on a national level or international level, takes a lot of time.

I understand the urgency, and I absolutely agree that, as Canadians, we must lead. I do not know if my question has come through clearly, but it was a huge document, and in looking at all these recommendations, they all seem like priorities, so where do we begin? I am looking at national, provincial and regional. If the question did come through in there, I thank you for understanding.

The Chair: I think it did come through.

Le président : Le dossier n'est pas clos. Mais il est vrai que des élections peuvent parfois retarder les choses sur la Colline du Parlement. Nous n'avons pas oublié ni accepté la réponse que nous avons eue; nous allons poursuivre notre étude à ce sujet.

Le sénateur Martin : Monsieur Estey, je suis heureux que vous ayez parlé de la participation du Canada à l'élaboration du document et de l'estime que nous portent les autres pays pour notre bon travail. Vous vous demandiez également pourquoi on parlait d'un déficit dans l'exécution de la ratification. C'est agréable d'entendre des commentaires positifs.

Pour ce qui est de ce rapport, je comprends que nous devons user de sens critique et voir ce que nous pouvons faire de plus et de mieux. Quand on parle de stratégies nationales — toutes ces recommandations préconisent une approche nationale —, on s'attend généralement à ce que le gouvernement fédéral prenne en main leur présentation, leur élaboration et leur mise en œuvre. Je ne prétends pas qu'il faille s'attendre à moins, il incombe dans bien des cas au gouvernement fédéral de faire preuve de leadership.

Toutefois, ayant été enseignante pendant 21 ans, je porte un autre regard sur la communauté. J'ai fait partie d'un organisme à but non lucratif pendant un certain temps et j'ai pu voir au cours des dernières années que les gens sur le terrain font de l'excellent travail. J'ai vu des groupes communautaires œuvrer grâce au financement du gouvernement ou en partenariat avec les provinces, et les gens qui travaillent sur le terrain sont ceux qui sont le plus en phase avec ce qui se passe. On fait beaucoup d'excellent travail. Mon mari travaille dans une école parallèle auprès de jeunes enfants à risque. Les enfants sont suivis par un adulte, mais ce nombre peut parfois grimper à 10 ou 12 intervenants. Certains arrondissements scolaires offrent beaucoup de soutien à ces enfants. Je ne dis pas que c'est le cas partout au Canada, car c'est un grand pays après tout.

Croyez-vous que l'on pourrait réorganiser ou réexaminer ces recommandations? Quelles sont les recommandations qui seraient mieux servies par des stratégies nationales, et quelles sont celles qui seraient mieux gérées par les provinces ou les régions? Il faut se rappeler que le Canada est un grand pays, et qu'il faut toujours traverser un long processus pour mettre en place des stratégies nationales.

J'ai déjà participé à des discussions publiques et je peux vous dire que les consultations prennent beaucoup de temps quand il est question d'une approche nationale ou internationale.

Je comprends l'urgence et je suis tout à fait d'accord pour dire que nous devons, en tant que Canadiens, montrer la voie. Je ne sais pas si ma question était claire. C'est un énorme document, et quand on regarde toutes ces recommandations qui ressemblent à des priorités, il y a lieu de se demander par quoi commencer. Je pense qu'il faudrait intervenir aux niveaux national, provincial et régional. J'espère que vous avez bien compris ma question. Merci de votre compréhension.

Le président : Je crois que nous avons bien compris votre question.

Ms. Vandergrift: When it comes to the rights of children, it starts from the home and on out, right? The government has an enabling role, and that moves down.

As a good example, we recently had a conference looking at best interests of children and how to implement that in Canada. We had representatives from all those areas together. That is the way to look at this issue. Then we can look at what we can do at different levels.

There were many teachers there, along with lawyers and professionals in child welfare services. Those kinds of fora can help; then we do take pieces away. We are a country that learns by good practices in one place or another.

I should correct my previous statement. Saskatchewan has a very good report out, not Manitoba.

The Chair: I will tell Mr. Bernstein.

Ms. Vandergrift: New Brunswick also has a very good report. If those two provinces are showing a way, perhaps we can replicate that elsewhere.

Canada has provided good international leadership on the rights of children and I want to recognize that, too. I worked internationally and that is where my first love is, working with children in armed conflict; but I became aware that unless we did a better job at home, we would lose our credibility. We do provide good leadership but we need to bring the two together.

Mr. Estey: Like you, when I looked at the report and all those recommendations, I was a bit overwhelmed. I did not know where to start or where to end. However, as I started out saying, for people with disabilities, it is an important step to be at this table. To begin with understanding our issues as human rights issues is an extremely significant thing.

If you are looking for one specific thing to do, then as I tried to make clear, look at the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, ratify it and begin to implement it. It is a process; it is a direction that we take.

We are not going to address all of the recommendations that come out of the Universal Periodic Review at this table or in the next two months, but we can set directions. We can say this is how we want to proceed. We say how we want to proceed is we want to ratify our international treaty obligations. We want to begin to deal with disability issues in that framework. I think that is a tremendous step forward.

Mr. Porter: I think the question came through very clearly and it is a really fundamental question that comes out of the UPR. A number of the states we met with raised the question of

Mme Vandergrift : En ce qui concerne les droits des enfants, c'est d'abord à la maison que cela se passe, non? Le gouvernement doit indiquer le chemin à suivre, mais c'est ensuite à nous de prendre les rênes.

Je vais vous donner un exemple qui illustre bien mes propos. Nous avons récemment tenu une conférence examinant les meilleurs intérêts des enfants et la façon de répondre à leurs besoins au Canada. Nous avons reçu des représentants de tous les ordres de gouvernement. C'est ainsi qu'il faut traiter la question. On peut ensuite voir ce qu'on peut faire précisément à chacun des niveaux.

Beaucoup d'enseignants étaient présents, de même que des avocats et des professionnels des services d'aide à l'enfance. Il peut être utile de tenir ce genre de forum, avant de fragmenter le travail à effectuer. Au Canada, nous tirons leçon des pratiques exemplaires appliquées ici ou ailleurs.

Permettez-moi de me corriger, j'ai fait une erreur un peu plus tôt. C'est la Saskatchewan qui a produit un excellent rapport, pas le Manitoba.

Le président : Je le dirai à M. Bernstein.

Mme Vandergrift : Le Nouveau-Brunswick a aussi produit un excellent rapport. Peut-être pourrions-nous prendre exemple sur ces deux provinces et reproduire leur façon de faire.

Le Canada a fait preuve d'un bon leadership sur la scène internationale, et je tiens à le reconnaître. J'ai travaillé ailleurs dans le monde, et la cause qui me tient le plus à cœur, c'est d'aider les enfants victimes de conflits armés, mais j'ai compris que nous pourrions perdre notre crédibilité si nous n'arrivions pas à faire mieux chez nous. Nous savons faire preuve de leadership, mais nous devons aussi améliorer nos politiques.

M. Estey : Comme vous, j'étais un peu découragé lorsque j'ai consulté le rapport et toutes ces recommandations. Je ne savais pas par quoi commencer, ni par quoi finir. Mais, j'en ai d'ailleurs glissé un mot plus tôt, pour les personnes handicapées, il est très important de participer à ce processus. Il est primordial que nous commençons à comprendre que nos droits doivent aussi être vus comme des droits de la personne.

Si vous voulez faire une chose précise, alors, comme j'ai tenté de le faire valoir, il faut examiner la Convention relative aux droits des personnes handicapées, la ratifier et entreprendre son exécution. C'est un processus, une voie à suivre.

Nous ne pourrions pas appliquer toutes les recommandations issues de l'Examen périodique universel aujourd'hui, ni au cours des deux prochains mois, mais nous pouvons toujours établir certains paramètres. Nous pouvons décider de la façon dont nous voulons procéder. Nous pouvons décider de ratifier nos obligations à l'égard des traités internationaux. Nous pouvons aussi décider de commencer à examiner les questions relatives aux personnes handicapées en fonction de ce cadre de travail. Je crois que ce serait déjà un énorme pas dans la bonne direction.

M. Porter : Je crois que nous avons très bien saisi votre question, et c'est d'ailleurs un élément important qui ressort du rapport défavorable. Certains des représentants d'État que nous

federalism. They, and I think we, need to see federalism as a really important opportunity to implement human rights as opposed to just an obstacle.

If you look at the recommendation and remarks from the United Kingdom, you will see a nice framing of how Canada needs not to be making or seeing federalism as an obstacle, but rather as a vehicle for implementing human rights.

When I talk about a national strategy around housing or poverty, I do not mean the federal government will be even playing the primary role eventually. However, it is the federal government that ratifies the treaties and appears usually in Geneva. It is much better to have the provinces there and we do need a lot more provincial engagement with this. That is one of the critical issues that come out of the UPR.

However, the federal government can exercise real leadership. For example, one of the big concerns that did not get reflected a lot in the UPR, but was key to the NGOs across the country, was the growing inadequacy of welfare rates leading to hunger and homelessness. The federal government could say that is a provincial responsibility, or it could respond to the concerns from treaty monitoring bodies about that and take a real leadership role. The federal government could take some of the information and the data from the National Council of Welfare and start to work with the provinces and figure out how to meet, collaboratively and together, our international human rights obligations.

Instead of coming in with the big stick and saying, these are national standards that the federal government will impose on you and getting into jurisdictional squabbles, there is a new model saying these are international human rights standards to which we are jointly accountable, more in the model of section 36 of the Constitution. Around human rights, we need a kind of Jordan's principle in general, that we should never be letting people's human rights fall through the cracks because of jurisdictional squabbling.

The point is not it is your fault or your fault; it is how to work together in a federal state to implement our human rights responsibilities and to govern according to our fundamental Canadian values. That is the challenge. International human rights and the UPR provide new opportunities for the federal government to say we are not taking over the jurisdiction here, but we will exercise some leadership in order to fulfil our international responsibilities.

Ms. Baroni: As I mentioned during my talk about the jurisdictional issues, it has come up — especially with the social assistance issue with rates being adequate across the board. We have looked at how transfers to provinces can be tied to

avons rencontrés ont soulevé la question du fédéralisme. Ceux-ci doivent comprendre, tout comme nous, que le fédéralisme peut s'avérer un important tremplin, et non pas un obstacle, pour faire respecter les droits de la personne.

La recommandation et les remarques formulées par le Royaume-Uni montrent bien pourquoi le Canada ne doit pas percevoir le fédéralisme comme un obstacle, mais bien comme un moyen de faire respecter les droits de l'homme.

Quand je parle d'une stratégie nationale en matière d'aide au logement et de lutte contre la pauvreté, je ne prétends pas que le gouvernement fédéral devra nécessairement assumer le rôle principal au bout du compte. Par contre, c'est le gouvernement fédéral qui ratifie les traités et qui comparaît généralement à Genève. Il serait de loin préférable de pouvoir compter sur la présence des provinces et de les impliquer davantage dans le processus. C'est un des principaux problèmes soulignés dans le rapport défavorable.

Le gouvernement fédéral peut cependant exercer un véritable leadership. Par exemple, un des grands problèmes qui a pratiquement été occulté dans le rapport, mais qui a été signalé par les ONG du pays, c'est que les taux de prestations d'aide sociale sont de plus en plus inadéquats, une situation qui entraîne la faim et l'itinérance. Le gouvernement fédéral pourrait choisir de jeter le blâme sur les provinces, ou bien de faire preuve de leadership et de prendre des mesures pour remédier aux problèmes signalés par les organismes de surveillance des traités. Le gouvernement fédéral pourrait s'appuyer sur les données du Conseil national du bien-être social et commencer à travailler en collaboration avec les provinces pour trouver un moyen de remplir, ensemble, nos obligations internationales en matière de droits de la personne.

Plutôt que de brandir le fouet pour imposer des normes nationales et de se lancer dans des guerres de clocher, le gouvernement fédéral peut adopter un nouveau modèle selon lequel les différentes administrations sont conjointement responsables d'appliquer les normes internationales en matière de droits de la personne, à la manière de l'article 36 de la Constitution. Nous avons besoin d'une sorte de principe de Jordan qui maintient que nous ne devons jamais négliger le respect des droits de la personne en raison de querelles intergouvernementales.

Rien ne sert de jeter la faute sur les autres; il faut travailler ensemble au sein d'un État fédéral pour assumer nos responsabilités en matière de droits de la personne, et gouverner selon nos valeurs fondamentales canadiennes. C'est le défi que nous devons relever. Les normes internationales en matière de droits de la personne et le rapport défavorable donnent au gouvernement fédéral l'occasion de montrer qu'il n'a pas l'intention de jouer dans les platebandes des provinces, mais qu'il entend faire preuve d'un certain leadership pour que nous puissions remplir nos obligations internationales.

Mme Baroni : Cette possibilité a été soulevée, et je l'ai d'ailleurs indiqué quand il a été question des problèmes liés aux champs de compétence des ordres de gouvernement, particulièrement en ce qui a trait à remédier à l'insuffisance des

international standards of human rights, international standards of adequacy, ensuring that people's rights are met. That is tied to transfers going to the provinces. That is a thought.

In addition, a leadership role that the federal government can take, especially in this process, is the monitoring process. The federal government could ensure a national mechanism in place where rights are recognized, where people can go if their rights are not being met. Canada signed on to this treaty; what can I do at this point? It is much like the general Jordan's principle to have that in place. At least Canadians can have a place to go to say their rights are not being met and then perhaps look at ways to remedy that.

Currently, the coordinating committee that is in place has a really broad mandate. No one, as far as I know, is looking at the recommendations I mentioned earlier. No one is looking at the UPR recommendation as something that is doable — yes, we can implement this; these are the steps we can take. Nobody is looking at that, except for perhaps some bureaucrats from Justice or Heritage. Maybe Mr. Porter has heard of people who are actually looking at it recommendation by recommendation as to how to move forward with this.

As far as I understand, the Continuing Committee is largely a communicative body and not so much an analysis body that looks at the recommendations and how to implement them.

Senator Jaffer: We have a chart that says, for example, on women and violence, Justice is looking after recommendations 27 and 33 to 38. Each recommendation is assigned to a department.

Ms. Baroni: Bureaucrats are considering them.

Senator Jaffer: That is right.

Senator Peterson: While the discussion goes on, it appears to me that the stumbling block is financial. It is not a lack of caring because you said yourself there has been all-party agreement that we should do something, and nothing happens — lots of talk and no action.

Has there been any effort to try to quantify what the costs would be to move forward in some of these areas? Is that the proper thing to do? Is the fear of the unknown putting it back into jurisdictional disputes — not wanting to face the reality of dealing with the issue head on?

We are certainly doing it with the Aboriginal people in specific and comprehensive land claims because it goes on every five years. They review it again and talk about the same issues.

prestations d'aide sociale dans l'ensemble du pays. Nous avons tenté de déterminer comment les transferts aux provinces peuvent être associés aux normes internationales relatives aux droits de la personne, ou à des normes internationales de vie adéquate, pour s'assurer que l'on respecte les droits de la population. Les transferts aux provinces sont associés à des responsabilités. C'est une façon de faire les choses.

Le gouvernement fédéral peut également assurer le leadership du processus de surveillance, un processus particulièrement important dans le cas qui nous occupe. Le gouvernement fédéral pourrait mettre en place un mécanisme national permettant de reconnaître les droits, et auquel les gens pourraient faire appel quand on a porté atteinte à leurs droits. Le Canada a signé ce traité; que puis-je faire à ce stade-ci? Cette solution se rapproche beaucoup du principe de Jordan. Les Canadiens auraient au moins des recours en cas de besoin.

Le comité de coordination qui est actuellement en place s'est vu confié un mandat très vaste. À ce que je sache, personne n'examine les recommandations dont j'ai parlé plus tôt. Personne n'envisage de mettre en œuvre les recommandations du rapport défavorable; rien n'indique que telle ou telle recommandation pourrait être mise en œuvre, ni que certaines mesures pourraient être prises. Personne ne s'y attarde, mis à part peut-être quelques bureaucrates du ministère de la Justice ou de Patrimoine canadien. Peut-être que M. Porter sait si quelqu'un examine le rapport recommandation par recommandation pour déterminer quelles seront les prochaines étapes.

Si je comprends bien, le comité permanent a plutôt le mandat de communiquer des informations, et non d'analyser les recommandations et de déterminer comment les mettre en œuvre.

Le sénateur Jaffer : Nous avons un tableau qui indique, par exemple, que le ministère de la Justice s'occupe de la recommandation 27 et des recommandations 33 à 38 concernant les femmes et la violence. Chacune des recommandations est ainsi assignée à un ministère.

Mme Baroni : Les bureaucrates en tiennent compte.

Le sénateur Jaffer : Tout à fait.

Le sénateur Peterson : Pendant que les discussions se poursuivent, il m'apparaît que la pierre d'achoppement est de nature financière. Ce n'est pas une question de simple indifférence, car vous avez dit vous-même que tous conviennent qu'il faut agir, mais que rien ne se passe — beaucoup de paroles, mais peu d'action.

Est-ce que quelqu'un a essayé d'évaluer les coûts à engager pour aller de l'avant dans certains de ces secteurs? Est-ce la façon de faire appropriée? Est-ce que la peur de l'inconnu confine ces questions au créneau des querelles de compétences, personne ne voulant regarder les choses en face pour s'attaquer directement au problème?

C'est assurément la façon dont nous agissons avec les Autochtones dans le dossier des revendications territoriales particulières et globales où la situation se répète à tous les cinq ans. On procède à un nouvel examen et on discute des mêmes questions.

Are we running into the same thing here?

Ms. Vandergrift: You can speak to the others as well. Some of it is financial, but what puzzles me also is good research is coming out of the social determinants of health that will tell you it is a good financial investment to be upfront, and, of course, that starts with children. We have had those studies, and we have brought forward that data. The Head Start Program for young children from less advantaged circumstances has documented and proven a return six times on the investment. That has been well documented. Nobody doubts it any more. Yet, we still do not see a willingness to put that investment there.

We can do more of that; we can try to quantify and show the cost-benefit of it. Somehow that is not bringing us either to the actions. It is acknowledged that it is beneficial and cost-effective to deal with some of these things early, and that is why we are particularly interested in children's situations.

That is where we get a little perplexed because we have tried putting some of those dollar figures there. It is an immediate dollar now, but the return on investment is great.

Senator Peterson: I agree that you have to make investments to get returns, but how big is that investment? Are we talking billions, hundreds of millions? How big is the number? Something must be scaring someone because they all agree that it has to be addressed, but nothing happens. I do not know whether it is such a large number that they shy away from it. Do you then narrow it down and work it in smaller modules to get it moving?

Ms. Vandergrift: It is not just numbers, either. One thing that bothers me about the reports is it tends to say that we spend a billion here, a billion here and a billion there.

The value of the rights-based outcome reports is you find out whether people actually benefited from it because sometimes we are spending money and it is not necessarily benefiting the outcome. That is the value of the rights-based approach. It starts from where the person is rather than just how many billions because there are big figures in the government's report. However, it does not necessarily tell us whether children are better off than they were five years ago, and where, and how to target those dollars to make sure that is the case.

It is more than just a dollar, but the dollars may be part of an inhibiting factor.

Sommes-nous en train de réitérer le même schéma ici?

Mme Vandergrift : Vous pourrez voir aussi ce que les autres en pensent. C'est en partie une question financière et je trouve cela d'autant plus étonnant que d'excellents travaux de recherche sur les déterminants sociaux de la santé nous indiquent qu'il s'agit d'un excellent investissement au départ et que cela commence, bien évidemment, par les enfants. Nous avons pris connaissance de ces études et nous avons mis en valeur ces données. Le programme d'aide préscolaire aux enfants des milieux défavorisés a produit un rendement équivalant à six fois les sommes investies. Tout cela est bien documenté. Plus personne n'a de doute à ce sujet. Pourtant, on ne constate toujours pas une volonté de consentir ces investissements.

Nous pourrions en faire davantage dans le même sens; nous pourrions essayer de quantifier ce rendement et d'en établir le ratio coûts-avantages. Mais cela ne va pas nécessairement non plus faire avancer les choses, car on sait déjà que ces investissements sont profitables et qu'il est avantageux d'intervenir rapidement, c'est d'ailleurs la raison pour laquelle il est particulièrement intéressant de s'occuper de la situation des enfants.

C'est ce qui nous rend un peu perplexes, car nous avons tenté de faire intervenir ces sommes d'argent. Ce sont des montants qu'il faut investir immédiatement, mais les rendements sont énormes.

Le sénateur Peterson : Je conviens avec vous qu'il faut faire des investissements pour obtenir des rendements, mais à combien se chiffrent ces investissements? Parlons-nous de milliards ou de centaines de millions de dollars? À quel point la somme est-elle astronomique? Il doit bien y avoir quelque chose qui fait peur à quelqu'un, car tout le monde est d'accord pour dire qu'il faut agir, mais rien n'est fait. Je ne sais pas si les sommes nécessaires sont considérables au point où les gens font marche arrière. En pareil cas, est-ce que vous subdivisez le coût pour travailler à partir de modules réduits afin de faire avancer les choses?

Mme Vandergrift : Ce n'est pas non plus simplement une question de chiffres. Je n'aime pas voir ces rapports qui disent que nous dépensons un milliard ici, un milliard ici et un milliard là.

Les rapports sur les résultats axés sur les droits fondamentaux ont pour avantage de nous indiquer si les gens ont effectivement profité des investissements, car il arrive parfois que nous dépensions sans nécessairement que les résultats suivent. C'est l'avantage de l'approche axée sur les droits. On se concentre sur la situation des personnes, plutôt que de chercher à savoir simplement combien de milliards ont été investis comme l'indiquent les rapports gouvernementaux. Cependant, ces chiffres impressionnants ne nous disent pas nécessairement si les enfants sont en meilleure posture qu'il y a cinq ans, ni à quelles fins et de quelle manière il faut cibler ces investissements pour s'assurer qu'il en soit ainsi.

Ce n'est pas simplement une question financière, mais cet aspect peut contribuer à un facteur inhibant.

Mr. Estey: I am glad you asked the question about money. It is a question that never gets asked when people with disabilities start talking about their rights because everyone is thinking to themselves, "Yeah, sure, it would be good if we could do something about the rights of people with disabilities, but boy, that will cost an awful lot. We don't have the cash."

That is an important discussion to have. I started out by mentioning that the ILO, the International Labour Organization, in a recent report estimated that the lost part of GDP around the world every year is in excess of \$1.37 trillion because people with disabilities are not attached to the labour market.

Sure, it will cost money to get people with disabilities into the labour market. There is no question about that. However, it is a question of how we frame it to some degree, and it is a question of saying there are costs attached to people not realizing their human rights. Will we invest our money in ways to try to get them to have jobs, in this case, or will we accept the fact that if we do not do that, then we continue to have \$1 trillion a year that are not going into gross domestic product around the world?

That is the point with people for disabilities, and we recognize that there are costs attached to it, but we also recognize that there are significant costs attached to our not having access to human rights. It is not just the 650 million disabled people that inhabit the planet, but it is also the families of those people — the mothers, fathers, sisters and brothers who stay home and take care of them because there is no place for them to go.

Indeed, there are financials to be considered, but it is much larger than saying, "Just how much will it cost to create a program?" There are costs that are already on the table that we need to consider when we start to ask those questions.

The Chair: Mr. Porter, when the United Nations started and the Human Rights Commission came into place and the two basic covenants were put into place, namely, the political and civil, followed by the economic, social and cultural, we recognized that it was a political environment we were in, first. It was the states representing the people. Very quickly, one side of the argument was with respect to the civil and political — the right to life, the right to speak, freedom of expression, et cetera. Religion is a new debate. The economic and social side was with respect to how the state looks after, and that was sort of the communist-Soviet position. We would be arguing civil and political rights, and they would be arguing economic, social and cultural rights. Therefore, it was taboo in many ways to explore the economic, social and cultural rights, as we would see them because we were trapped in an ideology we did not want to be in.

M. Estey : Je suis heureux que vous ayez posé cette question au sujet du financement. C'est une question que l'on n'entend jamais lorsque les personnes handicapées commencent à parler de leurs droits parce que chacun garde pour lui-même ses réflexions : « Oui, c'est sûr qu'il serait bon que nous fassions quelque chose au sujet des droits des personnes handicapées, mais ça risque de coûter vraiment très cher. Nous n'avons pas tout cet argent. »

C'est une discussion importante qu'il faut tenir. J'ai mentionné au départ qu'un rapport récent de l'Organisation internationale du travail indique que l'OIT estime à 1,37 billion de dollars la perte annuelle de PIB à l'échelle planétaire attribuable à la participation insuffisante des personnes handicapées au marché du travail.

Il va de soi qu'il faudra investir pour faciliter l'accès des personnes handicapées au marché de l'emploi. Cela ne fait aucun doute. Il s'agit toutefois de voir de quelle manière on va structurer ces interventions, en n'oubliant pas qu'il y a des coûts à assumer lorsque certaines personnes ne peuvent pas s'épanouir dans la mesure où elles y auraient droit. Allons-nous investir notre argent de manière à les aider à trouver un emploi, ou bien acceptons-nous le fait qu'en restant inactifs, nous continuons à renoncer à 1 billion de dollars par année en produit intérieur brut à l'échelle du monde?

C'est la question à trancher dans le cas des personnes handicapées; nous savons qu'il y a des coûts à engager, mais nous sommes également conscients que nous perdons beaucoup si nous les privons de leurs droits fondamentaux. Les répercussions ne touchent pas seulement les 650 millions de personnes handicapées que compte la planète, mais également les familles de ces personnes — ces mères, pères, sœurs et frères qui doivent demeurer à la maison pour s'en occuper parce qu'elles n'ont nulle part où aller.

Il y a certes des considérations financières à prendre en compte, mais elles ne se limitent pas à déterminer les coûts à assumer pour la création d'un programme. Il y des coûts déjà existants que nous devons prendre en considération lorsque nous posons ces questions.

La présidente : Monsieur Porter, lorsque les Nations Unies et leur Commission des droits de l'homme ont vu le jour et que les deux pactes fondamentaux ont été mis en place, soit celui relatif aux droits civils et politiques, puis celui relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, nous avons reconnu que nous travaillions d'abord et avant tout dans un contexte politique. Ce sont les États qui représentaient les gens. Très rapidement, un camp s'est formé pour défendre les droits civils et politiques : le droit à la vie, le droit de parole, la liberté d'expression et tout le reste. La religion s'est ajoutée par la suite au débat. Le camp économique et social s'intéressait aux interventions de l'État, c'était en quelque sorte la position des communistes du bloc soviétique. Nous faisons valoir les droits civils et politiques pendant qu'ils revendiquaient les droits économiques, sociaux et culturels. Il était donc tabou à bien des égards d'explorer les aspects liés aux droits économiques, sociaux et culturels, car on aurait ainsi pu considérer que nous étions piégés dans une idéologie dont nous ne voulions pas.

When the Cold War ended and we got into the 1990s, people quickly started to pick up the economic, social and cultural aspects, but we have not had that discourse in Canada at all.

When we looked at the political and civil rights, it was easy for Canadians to embrace because it almost mirrored our criminal laws and our sense of justice, fairness, democracy and rights.

When you get to economic and social rights, they were policy in Canada. One party would say, "I'm going to do it this way," and the other party would say, "I'm going to do it this way." You gained your rights by turfing one government out and putting another in, or at least you worked at that process.

We then moved into the economic, social and cultural areas to put it into the rights-based area and now say it is measurable, but we have not identified how that would be. We say that we might put it into human rights commissions, and I believe you used many examples of how we could test it. You ended up by saying that there has to be a test of reasonableness. It is not an absolute right to housing of the standard I envision, but it is the right to some housing and the right not to be homeless. However, what has never been debated or discussed is who translates that into reasonableness and who determines the reasonableness.

If you look at our first report, *Promises to Keep: Implementing Canada's Human Rights Obligations*, we did outline how we think the debate could be from the point of starting a new treaty to ending a treaty. However, we have some treaties that are in midstream. Some have been ratified; some have been signed; some have been signed and ratified but not fully implemented. It seems to me if we get to the social, economic and cultural side, we must have a debate as to how we implement those rights, what is reasonable and where to go.

There is a growing discourse in Canada that says it is a right equal to the political, and that one should be able to go to court and sue. Then, of course, governments back off from that and others.

How do we get a reasoned debate on that side of human rights which is the economic and social, which in my judgment will be a long debate that needs to be structured by a government to engage citizens and get them to understand the difference? Therefore, the expectations will meet the government's capabilities, which is that whole dialogue you mentioned about the ability to pay, balancing health care against education, housing, women's rights and court systems working effectively.

Avec la fin de la guerre froide et l'arrivée des années 1990, les gens ont commencé rapidement à s'intéresser aux aspects économiques, sociaux et culturels, mais nous n'avons rien entendu en ce sens au Canada.

Lorsque nous nous préoccupions des droits politiques et civils, il était facile d'obtenir le soutien des Canadiens, car ces droits se reflétaient presque parfaitement dans nos lois pénales et notre sens de la justice, de l'équité, de la démocratie et du respect des droits fondamentaux.

Pour leur part, les droits économiques et sociaux relevaient davantage de politiques au Canada. Un parti vous disait : « Je vais le faire de cette manière »; l'autre parti déclarait : « Je vais plutôt procéder ainsi. » Vous pouviez faire valoir vos droits en montrant la porte à un gouvernement et en plaçant un autre parti au pouvoir, ou vous pouviez tout au moins voter dans ce sens-là.

Nous avons ensuite adopté une approche axée sur les droits dans les secteurs économique, social et culturel en soutenant que tout cela est désormais mesurable, mais nous n'avons toujours pas déterminé la manière de procéder pour ce faire. Il a été question de confier la tâche aux Commissions des droits de la personne, et vous nous avez fourni de nombreux exemples de la manière dont nous pourrions tester cette approche. Vous avez fini par indiquer qu'il fallait appliquer un critère de caractère raisonnable. Je n'ai pas le droit absolu d'obtenir un logement d'un certain niveau correspondant à mes aspirations, mais plutôt le droit d'avoir accès à un logement et le droit de ne pas être sans abri. On n'a toutefois jamais cherché à déterminer qui devait établir ce qui est effectivement raisonnable.

Dans notre premier rapport intitulé *Des promesses à tenir : Le respect des obligations du Canada en matière de droits de la personne*, nous avons indiqué la façon dont nous envisagions le débat à partir de l'amorce d'un nouveau traité jusqu'à sa conclusion. Nous avons toutefois certains traités qui sont en cours de processus. Certains ont été ratifiés; d'autres ont été signés; certains autres ont été signés et ratifiés, mais pas entièrement mis en œuvre. À mon sens, si nous devons nous intéresser aux aspects sociaux, économiques et culturels, il nous faut nous pencher sur la manière dont les droits à cet égard seront appliqués afin de déterminer ce qui est raisonnable et d'établir une marche à suivre.

On entend de plus en plus souvent au Canada des gens faire valoir que ces droits doivent être traités sur le même pied que les droits politiques et que l'on devrait pouvoir s'adresser aux tribunaux pour les faire appliquer. Il va de soi que de telles perspectives font reculer les gouvernements.

Comment pouvons-nous parvenir à tenir un débat raisonné sur cet aspect des droits de la personne qui touche les facteurs économiques et sociaux? Ces questions nécessiteront selon moi un long débat qui devra être structuré par le gouvernement de manière à mobiliser les citoyens et à les aider à mieux comprendre les différentes distinctions. Par conséquent, les attentes seront arrimées aux capacités du gouvernement, ce qui nous ramène à toutes ces discussions que vous avez mentionnées concernant la

That was always policy. Now, we will move it into rights with an international aspect.

You opened up the discussion and said we need to do that and I agree with you. How would we go about that? I think the short cut is adversarial instead of productive.

Mr. Porter: That is a very large question.

The Chair: My apologies, I do not know how to condense it.

Mr. Porter: What is happening internationally, and domestically in Canada as well, is that the prolonged debate is over. We deal with it by realizing that we are already dealing with it. In other words, the distinction between the social and economic rights claims and the civil and political rights claims have basically evaporated. It is not only that increasingly more countries are protecting social and economic rights; it is with the paradigm shift, for example, around disability as Mr. Estey mentioned.

In Canada, we have the famous *Eldridge* case where the question was whether governments are obligated to provide interpreter services for the deaf and hard of hearing in accessing health care. In South Africa, that probably would have been framed as a right to health case because South Africa includes social and economic rights in its constitution.

In Canada, it is framed as an equality claim. The standard that the court uses in deciding whether resources should have been allocated, it described explicitly as "reasonableness." It was not reasonable for British Columbia to refuse to pay \$300,000 for the interpreter services in light of competing needs. It was not enough money to justify the infringement of the rights.

In British Columbia, we now have a case of homeless people challenging a bylaw that prohibits them from putting plastic over themselves in any permanent way, even to protect themselves from the elements.

I am worried about the Canadian approach. We saw the same thing in the *Chaoulli* case regarding the right to health care. We seem to think the only way to protect rights is the negative rights paradigm to which you referred. We need to stop doing that to people — stop tearing down their plastic shelters and stop kicking them out of the park. If we do not involve ourselves in the question of what are the positive things you need to do along with that, then we do not end up having effective remedies.

capacité de payer, en assurant la conciliation entre soins de santé, éducation, logement, droits de la femme et fonctionnement efficace des systèmes judiciaires. Tous ces éléments ont toujours relevé de l'application des politiques. Nous allons maintenant les faire passer dans le champ des droits en y adjoignant un aspect international.

Vous avez indiqué dès le départ que c'est ce que nous devons faire et je suis d'accord avec vous. Comment allons-nous nous y prendre? Je crois qu'en bout de ligne il faut faire un choix entre confrontation et productivité.

M. Porter : C'est une très vaste question.

La présidente : Veuillez m'en excuser, je ne sais pas trop comment condenser mes réflexions à cet égard.

M. Porter : On constate actuellement à l'échelle internationale, tout comme au Canada d'ailleurs, que le débat qui perdurait est maintenant terminé. Nous composons avec la situation en nous rendant compte que le processus est déjà enclenché. Autrement dit, la distinction entre les revendications relatives aux droits sociaux et économiques et celles touchant les droits civils et politiques s'est pratiquement estompée. Il n'y a pas uniquement le fait que les pays sont de plus en plus nombreux à protéger les droits économiques et sociaux; il y a aussi notamment ce changement de paradigme au sujet de l'incapacité que M. Estey a souligné.

Au Canada, il y a eu la célèbre affaire *Elbridge* où il s'agissait de déterminer si les gouvernements sont tenus d'offrir des services d'interprétation pour les sourds et les malentendants aux fins de l'accès aux soins de santé. En Afrique du Sud, on aurait probablement invoqué le droit à la santé dans cette cause, car les droits économiques et sociaux sont inscrits dans la Constitution de ce pays.

Au Canada, c'est une revendication en faveur de l'application du droit à un traitement équitable. La norme dont s'est servi le tribunal pour déterminer si des ressources devraient être allouées à cette fin est désignée explicitement sous l'appellation de « caractère raisonnable ». Il n'était pas raisonnable pour la Colombie-Britannique de refuser de payer 300 000 \$ pour des services d'interprétation, compte tenu des besoins à combler. L'investissement requis n'était pas suffisant pour justifier une atteinte aux droits fondamentaux.

En Colombie-Britannique, il y a maintenant une cause dans laquelle des sans-abri contestent un arrêté municipal qui leur interdit de se couvrir de plastique de façon permanente, même pour se protéger des éléments.

L'approche canadienne m'inquiète un peu. La même chose s'est produite dans l'affaire *Chaoulli* concernant le droit aux soins de santé. Nous semblons croire que la seule façon de protéger les droits fondamentaux réside dans le paradigme des mesures négatives auquel vous avez fait référence. Nous devons arrêter de traiter les gens de cette manière — cesser de détruire leurs abris de plastique et de les expulser des parcs. Si nous ne nous interrogeons pas sur les mesures positives à prendre parallèlement à tout cela, nos solutions ne seront jamais vraiment efficaces.

In British Columbia, we have a remedy that allows people to put plastic over their heads overnight in parks. However, the court does not suggest that maybe the government should also be solving the problem of available space in shelters and the inadequate housing problem, et cetera.

Similarly, in the *Chaoulli* case, in my view, the federal government should have argued that it agreed the right to health is protected under the right to security of the person in the Charter, but that the place to remedy it is in the public health system. If people are waiting too long for a hip replacement surgery, give us the opportunity to remedy it in the court system.

However, our courts are reluctant to involve themselves in that issue. They strike down the prohibition to private health care. They order the wrong remedy. They provide an intrusive remedy because they have not recognized that the new model for rights protection is to recognize that governments have negative and positive obligations. Some involve resources and some save money. It is a standard that has to look at the appropriate remedy in every circumstance.

The discussion in Canada can come out of the meaning of security of the person. Justice Arbour has said it is all in our Charter; it is only a matter of interpreting our Charter fairly.

The right of security to the person surely protects people trying to sleep in a park with adequate protection in a cold climate. Once you get to that point, we can start understanding the right means and the right obligations. There is much happening internationally that gives courts and human rights institutions guidance on this. The international experience is that we argued about it for 40 years. Then we started doing it and it did not end up being as tough as we thought. This is not that different.

Courts are used to considering what is reasonable. How much is a reasonable accommodation of a disability? These are issues that have been dealt with by our human rights tribunals for years. They involve resource allocation decisions.

It is not a matter of entering into a new type of adjudication. In my view, it is more about bringing excluded groups and people into the human rights framework.

Senator Lovelace Nicholas: My question is about disabilities. Were there any First Nations people at the convention?

Mr. Estey: There were not any participants from Canada. I do not know why. I was in charge of organizing community consultations over the course of three years on the convention

En Colombie-Britannique, il est maintenant permis pour les gens de se protéger avec du plastique lorsqu'ils doivent passer la nuit dans un parc. Le tribunal n'a toutefois pas fait valoir que le gouvernement devrait par ailleurs régler le problème du manque de place dans les refuges et des difficultés d'accès à un logement adéquat.

J'estime ainsi que dans l'affaire *Chaoulli*, le gouvernement fédéral aurait dû faire valoir qu'il était d'accord pour que le droit à la santé soit protégé en vertu du droit à la sécurité de la personne que procure la Charte, mais que cela devait se faire dans le cadre du système public de santé. Si les gens attendent trop longtemps pour une chirurgie de remplacement de la hanche, donnez-nous l'accès à une solution via le système judiciaire.

Cependant, nos tribunaux hésitent à se mêler de ces questions. Ils ont invalidé l'interdiction touchant les soins de santé privés. Ils ont ainsi choisi la mauvaise solution. Ils ont procédé de manière intrusive, car ils ne se sont pas rendu compte que le nouveau modèle de protection des droits consiste à reconnaître que les gouvernements ont des obligations négatives et positives. Certaines de ces obligations exigent l'investissement de ressources et d'autres permettent d'en économiser. C'est une norme qui oblige à déterminer la solution qui convient dans toutes les circonstances.

Au Canada, le débat peut s'articuler autour du sens que l'on donne à la notion de sécurité de la personne. Le juge Arbour a fait valoir que tout cela se retrouve déjà dans notre Charte; il s'agit seulement d'interpréter celle-ci de façon équitable.

Il est évident que le droit à la sécurité de la personne protège ces gens qui essaient de dormir dans un parc en se mettant à l'abri du temps froid. À partir de cette interprétation, on peut commencer à mieux comprendre ce qu'il convient de faire au chapitre des moyens et des obligations. Les tribunaux et les instances responsables des droits de la personne peuvent s'inspirer amplement de ce qui se passe actuellement à l'échelle internationale. À ce niveau, nous avons discuté de la question pendant 40 ans. Nous avons alors commencé à agir pour constater que ce n'était pas aussi difficile que nous le croyions. La situation actuelle est assez semblable.

Il est courant pour les tribunaux d'avoir à déterminer le caractère raisonnable. Jusqu'où peut-on aller pour un aménagement raisonnable au bénéfice de la personne handicapée? Voilà des années que nos tribunaux des droits de la personne se penchent sur des questions similaires. Ce sont des décisions qui touchent l'allocation des ressources.

Il ne s'agit pas ici d'adopter un nouveau type de règlement des causes. À mon avis, c'est davantage une question d'intégrer les personnes et les groupes exclus dans le cadre d'application des droits fondamentaux.

Le sénateur Lovelace Nicholas : J'ai une question concernant les personnes handicapées. Y avait-il des représentants des Premières nations à la convention?

M. Estey : Il n'y avait aucun participant du Canada. Je ne sais pas pour quelle raison. J'étais responsable de la tenue des consultations communautaires au cours des trois années qui ont

and the development of the text. Each time there was a consultation, we invited First Nations people to come to those meetings. They never responded to us. The discussion I had with people on this issue did not yield anything. I did not know what to do beyond asking the question.

Other countries did have participation from Aboriginal people, particularly Australia and New Zealand where there was strong participation. However, there was none from North America at all and it is a tremendous shame because of the convergence of issues around disability and being a person of Aboriginal background.

As we move forward with implementation, it is an area that we can certainly open ourselves to. I look forward to doing that. We have had some tentative and interesting discussions in the context of the Universal Periodic Review with First Nations people around the disability convention. We continue to try, but, so far, we have not been successful.

Senator Lovelace Nicholas: I ask that question because there are definitely different circumstances between First Nations disabilities and non-First Nations.

Senator Nancy Ruth: Such as?

Senator Lovelace Nicholas: Many of them probably could not make it because they do not have vehicles. They would not be able to drive themselves or they do not have the money because they are on social assistance.

The Chair: I would like to thank all of the presenters. It has been a long evening and I think you have covered a lot of territory.

We will be in that position that you suggested. The government has many issues to face and address. We do not necessarily think that is a negative; we think that is a positive. We are touching many of the issues that the Human Rights Council dealt with in the Universal Periodic Review, and in Canada's development, if I may say, in the human rights field.

I thank you for your insights and expertise. We hope that you will see some of it filtering through into our report. You will know that your time was well spent with this committee.

(The committee adjourned.)

mené à la convention et à l'élaboration du texte. Nous avons convié des représentants des Premières nations à chacune des rencontres de consultation tenues. Ils ne nous ont jamais répondu. Les discussions que j'ai eues à ce sujet n'ont jamais rien donné. Je ne vois pas ce que je peux faire d'autre que de poser la question.

D'autres pays pourraient compter sur la participation de représentants autochtones, laquelle était particulièrement marquée dans le cas de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande. Il n'y avait toutefois aucun représentant autochtone pour toute l'Amérique du Nord et c'est une véritable honte compte tenu de la convergence des problèmes associés à la situation de personne handicapée et de ceux pouvant découler des origines autochtones.

Au fil de la mise en œuvre, il s'agira certainement d'un aspect pour lequel nous pourrions faire montre d'une plus grande ouverture. J'espère bien que nous y arriverons. Nous avons eu quelques discussions préliminaires fort intéressantes avec les gens des Premières nations dans le contexte de l'Examen périodique universel aux fins de la convention sur les droits des personnes handicapées. Nous poursuivons nos efforts en ce sens, mais nous n'avons toujours pas obtenu de résultat.

Le sénateur Lovelace Nicholas : Si je pose la question, c'est parce qu'il y a assurément des différences importantes dans la situation d'une personne handicapée selon qu'elle soit membre ou non des Premières nations.

Le sénateur Nancy Ruth : Comme par exemple?

Le sénateur Lovelace Nicholas : Bon nombre de ces personnes n'ont probablement pas pu participer parce qu'elles n'ont pas de véhicule. Elles ne pouvaient pas conduire ou n'avaient pas l'argent nécessaire parce qu'elles vivent de l'aide sociale.

La présidente : J'aimerais remercier tous nos témoins. Ce fut une longue soirée et je crois que nous avons traité d'un large éventail de sujets.

Nous nous retrouvons un peu dans la position que vous indiquiez. Le gouvernement a de nombreuses questions à examiner et à régler. Nous ne croyons pas nécessairement que cela soit négatif; nous pensons même que c'est positif. Nous abordons bon nombre des dossiers traités par le Conseil des droits de la personne dans le cadre de l'Examen périodique universel, et dans le contexte de l'évolution de notre pays, si je puis m'exprimer ainsi, en matière de droits de la personne.

Je vous remercie de nous avoir fait profiter de votre expertise et de votre connaissance approfondie de ces questions. Nous espérons que vous pourrez voir une partie de vos points de vue se refléter dans notre rapport. Vous saurez ainsi que le temps que vous nous avez consacré a été utilisé à bon escient.

(La séance est levée.)



If undelivered, return COVER ONLY to:
Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

WITNESSES

National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service (NCVM):

Igho Natufe, President;

Catherine Kizito, Chief Administrative Officer;

Marcel Kabundi, Chair of the NCVM Committee at the Correctional Service of Canada;

Waheed Khan, Member of the Visible Minority Advisory Committee at Environment Canada.

Canadian Coalition for the Rights of Children:

Kathy Vandergrift, Chair.

Council of Canadians with Disabilities:

Steve Estey, Chair, International Development Committee.

Social Rights Advocacy Centre:

Bruce Porter, Executive Director.

Canadian Feminist Alliance for International Action (FAFIA):

Nancy Baroni, Program Director.

TÉMOINS

Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale (CNMV):

Igho Natufe, président;

Catherine Kizito, agente administrative principale;

Marcel Kabundi, président du Comité du CNMV au Service correctionnel du Canada;

Waheed Khan, membre du Comité consultative sur les minorités visibles à Environnement Canada.

Coalition canadienne pour les Droits des Enfants:

Kathy Vandergrift, présidente.

Conseil des Canadiens avec déficiences:

Steve Estey, président, Comité de développement international.

Centre pour la défense de droits sociaux:

Bruce Porter, directeur exécutif.

Alliance canadienne féministe pour l'action internationale (AFAI):

Nancy Baroni, directrice de programme.





Second Session
Fortieth Parliament, 2009

Deuxième session de la
quarantième législature, 2009

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

Human Rights

Droits de la personne

Chair:

The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Présidente :

L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Monday, April 27, 2009

Le lundi 27 avril 2009

Issue No. 5

Fascicule n° 5

Third meeting on:

Troisième réunion concernant :

Issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and labour market outcomes for minority groups in the private sector

Des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé

and

et

Third meeting on:

Troisième réunion concernant :

Issues relating to human rights and, inter alia, the review of the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations

L'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et l'examen, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS :
(Voir à l'endos)

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

The Honourable A. Raynell Andreychuk, *Chair*

The Honourable Mobina S. B. Jaffer, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Brazeau	Lovelace Nicholas
* Cowan	Martin
(or Tardif)	Munson
Goldstein	Nancy Ruth
Jaffer	Poy
* LeBreton, P.C.	
(or Comeau)	

*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Munson replaced the Honourable Senator Pépin (*April 23, 2009*).

The Honourable Senator Poy replaced the Honourable Senator Munson (*April 23, 2009*).

The Honourable Senator Munson replaced the Honourable Senator Poy (*April 22, 2009*).

The Honourable Senator Pépin replaced the Honourable Senator Peterson (*April 21, 2009*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable A. Raynell Andreychuk

Vice-présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer

et

Les honorables sénateurs :

Brazeau	Lovelace Nicholas
* Cowan	Martin
(ou Tardif)	Munson
Goldstein	Nancy Ruth
Jaffer	Poy
* LeBreton, C.P.	
(ou Comeau)	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Munson a remplacé l'honorable sénateur Pépin (*le 23 avril 2009*).

L'honorable sénateur Poy a remplacé l'honorable sénateur Munson (*le 23 avril 2009*).

L'honorable sénateur Munson a remplacé l'honorable sénateur Poy (*le 22 avril 2009*).

L'honorable sénateur Pépin a remplacé l'honorable sénateur Peterson (*le 21 avril 2009*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, April 27, 2009
(6)

[English]

The Senate Committee on Human Rights met this day at 6:34 p.m., in room 257, East Block, the Honourable A. Raynell Andreychuk, Chair, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Brazeau, Goldstein, Jaffer, Martin, Munson, Nancy Ruth and Poy (8).

In attendance: Julian Walker and Jennifer Bird, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee continued its examination of the issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and labour market outcomes for minority groups in the private sector. (For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 2.)

WITNESSES:

Treasury Board of Canada — Office of the Chief Human Resources Officer:

Michelle d'Auray, Chief Human Resources Officer;

Marc O'Sullivan, A/Senior Vice-President, Workforce and Workplace Renewal.

Ms. d'Auray made a statement and, with Mr. O'Sullivan, answered questions.

At 8:08 p.m., the committee suspended.

At 8:12 p.m., the committee resumed.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee continued its examination on issues relating to human rights and, inter alia, the review of the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations. (For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 3.)

WITNESSES:

Grand Council of the Crees (Eeyou Istchee):

Romeo Saganash, Director, Quebec Relations and International Affairs;

Paul Joffe, Legal Counsel.

PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 27 avril 2009
(6)

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 18 h 34, dans la salle 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable A. Raynell Andreychuk (présidente).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Brazeau, Goldstein, Jaffer, Martin, Munson, Ruth et Poy (8).

Également présents : Julian Walker et Jennifer Bird, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité poursuit son examen des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, de la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et de l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé. (Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 2 des délibérations du comité.)

TÉMOINS :

Conseil du Trésor du Canada — Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines :

Michelle d'Auray, dirigeante principale des ressources humaines;

Marc O'Sullivan, premier vice-président intérimaire, Renouvellement de la main-d'œuvre et du milieu de travail.

Mme d'Auray fait une déclaration, puis avec l'aide de M. O'Sullivan, répond aux questions.

À 20 h 8, le comité suspend ses travaux.

À 20 h 12, le comité reprend ses travaux.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité poursuit son examen de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. (Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 3 des délibérations du comité.)

TÉMOINS :

Grand conseil des Cris (Eeyou Istchee) :

Romeo Saganash, directeur, Relations avec le Québec et Affaires internationales;

Paul Joffe, conseiller juridique.

Native Women's Association of Canada:

Beverley Jacobs, President.

Quebec Native Women:

Ellen Gabriel, President.

Canadian Friends Service Committee (Quakers):

Jennifer Preston, Programme Coordinator, Aboriginal Affairs.

Mr. Saganash, Ms. Jacobs, Ms. Preston and Ms. Gabriel each made an opening statement and, with Mr. Joffe, answered questions.

At 9:42 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Association des femmes autochtones du Canada :

Beverley Jacobs, présidente.

Femmes autochtones du Québec :

Ellen Gabriel, présidente.

Secours Quaker Canadien :

Jennifer Preston, coordonnatrice de programmes, Affaires autochtones.

M. Saganash et Mmes Jacobs, Preston et Gabriel font chacun une déclaration préliminaire, puis avec l'aide de M. Joffe, répondent aux questions.

À 21 h 42, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

Le greffier du comité,

Adam Thompson

Clerk of the Committee

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, April 27, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:30 p.m. to examine issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service; to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met; to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector; and to monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations (topic: United Nations Human Rights Council - Universal Periodic Review).

Senator A. Raynell Andreychuk (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Honourable senators, we are here as the Standing Senate Committee on Human Rights turning to our first order of the day, issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

We have before us this evening, from the Treasury Board of Canada, the Chief Human Resources Officer, Michelle d'Auray, and accompanying her is Mr. Marc O'Sullivan, the Acting Senior Vice-President of Workforce and Workplace Renewal.

The study we have conducted has taken us to the Human Rights Commission and to groups that are interested in the work of the Public Service Commission of Canada. We started with the Public Service Commission, as the majority of employees are within the Public Service Commission, but we have now understood there is a new capacity, which since our last report has taken a number of changes and has ended up in the Treasury Board in the Office of the Chief Human Resources Officer.

Ms. D'Auray, could you give us a little history of how we have gotten to this point, some information about your capacity and which employees you are responsible for, and then any other opening comments? Following that senators will have questions.

I should say to senators that this is the first committee that our principal witness today has testified before, in either the House of Commons or in the Senate, since she has assumed her new position.

Welcome both to your new position and to this committee.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 27 avril 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui à 18 h 30 pour examiner la question de la discrimination dans les pratiques de recrutement et de promotion de la fonction publique fédérale, étudier dans quelle mesure les objectifs d'équité en matière d'emploi sont atteints, examiner les résultats du marché du travail pour les groupes minoritaires dans le secteur privé, et suivre l'évolution des questions de droits de la personne, notamment en examinant les mécanismes du gouvernement relatifs aux obligations nationales et internationales du Canada en matière de droits de la personne (Sujet : Examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies).

Le sénateur A. Raynell Andreychuk (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Honorables sénateurs, la première partie de cette séance du Comité sénatorial permanent des droits de la personne sera consacrée à l'examen des questions de discrimination dans les pratiques de recrutement et de promotion de la fonction publique fédérale, l'étude des succès obtenus par rapport aux objectifs d'équité en matière d'emploi et l'examen des résultats du marché du travail pour les groupes minoritaires dans le secteur privé.

Nous accueillons ce soir, du Conseil du Trésor du Canada, la dirigeante principale des ressources humaines, Michelle d'Auray, qui est accompagnée de Marc O'Sullivan, vice-président intérimaire, Renouvellement de la main-d'œuvre et du milieu de travail.

L'étude que nous avons effectuée nous a menés à la Commission des droits de la personne et aux groupes qui s'intéressent au travail de la Commission de la fonction publique du Canada. Nous avons commencé avec la Commission de la fonction publique étant donné que la majeure partie des fonctionnaires relève de sa compétence, mais nous avons maintenant compris qu'il existe une nouvelle capacité qui, depuis notre dernier rapport, a adopté un certain nombre de changements et a abouti au Conseil du Trésor dans le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

Madame D'Auray, pourriez-vous nous donner un bref historique de la situation, nous expliquer vos responsabilités et les employés qui relèvent de votre compétence, et faire votre déclaration liminaire? Ensuite, les sénateurs auront des questions à vous poser.

Je dois dire que notre comité est le premier comité, de la Chambre des communes ou du Sénat, devant lequel comparait notre témoin principal depuis qu'elle occupe son nouveau poste.

Je vous souhaite la bienvenue dans votre nouveau poste et devant ce comité.

Michelle d'Auray, Chief Human Resources Officer, Treasury Board of Canada — Office of the Chief Human Resources Officer:
Thank you, Madam Chair.

[Translation]

Good evening. I'm pleased to be here and to have the opportunity to appear for the first time before your committee.

[English]

It is indeed an honour to have my first presentation before a parliamentary committee since my appointment to be this one, considering the issues that are before the committee. My brief introductory remarks will address the representation of employment equity groups in the Public Service of Canada, highlighting the progress we have made to date, underlining the key challenge that remains, and giving you a sense of the levers we are using to address that challenge.

Before doing so, as you suggest, I should like to give a quick overview of the roles and responsibilities of my new organization in the management of human resources in the federal public service. I do cover what is known as the core public administration, but we also have responsibility for a number of separate employers and organizations.

[Translation]

In February 2009, the Prime Minister announced changes to streamline and improve the management of human resources in the Public Service of Canada. This involved the creation of the Office of the Chief Human Resources officer, which came into being on March 2. The new Office brings together into one organization the business and policy functions of the former Canada Public Service Agency, and the sectors within the Treasury Board Secretariat responsible for pensions and benefits, as well as labour relations and compensation operations.

This initiative also responds to the February 2008 report of the Prime Minister's Advisory Committee on the Public Service, the Tellier-Mazankowski Committee chaired by those two illustrious individuals.

It also confirms that there should be no ambiguity about deputy ministers having primary responsibility and accountability for managing their employees and to build and maintain a diverse and representative workforce tailored to their business needs. They are best placed to identify the skills and knowledge their business requires, to select those most suitable to meet those needs, to see to their employees' development and to assess and manage performance.

Michelle d'Auray, dirigeante principale des ressources humaines, Conseil du Trésor du Canada — Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines : Merci, madame la présidente.

[Français]

Bonsoir à tous. J'ai le plaisir d'être ici avec vous et d'avoir l'occasion de faire ma première présentation devant ce comité.

[Traduction]

C'est un honneur pour moi de me présenter devant votre comité pour ma première comparution devant un comité parlementaire étant donné les questions dont il est saisi. Ma brève déclaration liminaire portera sur la représentation des groupes d'équité dans la fonction publique du Canada, mon objectif étant d'indiquer les progrès réalisés jusqu'à présent, les défis que nous avons encore à relever et les méthodes que nous entendons utiliser pour ce faire.

Avant de commencer, comme vous l'avez dit, je vais vous donner un bref aperçu des attributions de mon nouveau Bureau concernant la gestion des ressources humaines de la fonction publique fédérale. Mon bureau s'occupe de ce que j'appelle l'administration publique centrale mais il assume également des responsabilités pour un certain nombre d'employeurs et d'organismes distincts.

[Français]

En février 2009, le premier ministre a annoncé des changements qui visaient à simplifier et à améliorer la gestion des ressources humaines dans la fonction publique du Canada. Ces changements ont mené à la création du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines le 2 mars dernier, et ce nouveau bureau rassemble sous la responsabilité d'une seule organisation, qui se trouve maintenant au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor, les fonctions opérationnelles et stratégiques de l'ancienne Agence de la fonction publique du Canada et les secteurs du Secrétariat du Conseil du Trésor chargés des pensions et des avantages sociaux ainsi que des relations de travail et de la rémunération.

Cette initiative répond aussi au rapport de février 2008 du Comité consultatif sur la fonction publique nommé par le premier ministre, qui s'intitule le Comité Tellier-Mazankowski, coprésidé par ces deux illustres personnes.

Cette initiative confirme sans ambiguïté que les administrateurs généraux ont la responsabilité première de la gestion de leurs employés et en sont imputables. Ce sont eux qui sont les mieux placés pour constituer et maintenir une main-d'œuvre diversifiée et représentative qui répond à leurs besoins opérationnels. Ils sont les mieux placés pour savoir quelles compétences et connaissances leurs opérations requièrent, pour choisir les personnes le plus en mesure de répondre à ces besoins, pour veiller au perfectionnement professionnel de leurs effectifs et pour évaluer et gérer le rendement.

[English]

These changes also recognize that the Office of the Chief Human Resources Officer should only undertake those roles that must be carried out on a corporate- or government-wide basis — for example, define the broad framework for people management, promote excellence in people management, track and assess overall performance and the state of the public service, establish common processes and systems, and be responsible for the compensation framework.

In a nutshell, that is the scope and mandate of my organization.

The changes did not affect the Public Service Commission, which continues to be responsible for safeguarding non-partisanship and merit in appointments, and to monitor and audit departmental staffing activities. In some ways, it can be said that the commission is responsible for recruiting Canadians to the public service, while my office's policy and framework responsibilities begin once those employees are hired. Both our organizations are mandated under the Employment Equity Act to build a public service that reflects the diversity of Canadian society.

Legislation and good business practice dictate that the federal public service must reflect the very public it serves. Indeed, employment equity is not only an integral part of public service values, it also makes good business sense. In a knowledge economy, diverse perspectives, backgrounds and approaches contribute to better and more relevant advice and service to Canadians.

Directly on the employment equity front, our latest report for 2007-08 demonstrates that we are making continuous progress. We are by no means at the extent and degree of representativeness that we should be. Even when measuring representation compared with the 2006 Census of Canada figures that became available after our report was completed, women, persons with disabilities and Aboriginal peoples all exceeded estimates of their workforce availability in the core public administration.

As of March 31, 2008, women made up 54.4 per cent of the core public administration, more than their workforce availability of 52.3 per cent.

For Aboriginal peoples, representation was 4.4 per cent, again exceeding workforce availability of 3 per cent. Persons with disabilities were at 5.9 per cent compared with the availability of 4 per cent.

However, the gap between the representation of visible minorities in the public service — as it is reported to us through voluntary self-identification — and their workforce availability continues to persist.

That said, while the representation of visible minority groups at 9.2 per cent is below the workforce availability of 12.4 per cent, it has made some progress; in fact, for the five-year period ending March 31, 2008, the visible minority population in

[Traduction]

Ces changements reflètent également le fait que le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines ne doit s'occuper que des fonctions pouvant être exécutées à l'échelle de l'ensemble du gouvernement, comme définir le cadre général de gestion du personnel, promouvoir l'excellence dans la gestion du personnel, suivre et évaluer le rendement global et l'état de la Fonction publique, établir des processus et systèmes communs et gérer le cadre de rémunération du personnel.

Voilà, en quelques mots, le mandat de mon bureau.

Ces changements ne concernent pas la Commission de la fonction publique qui continue de veiller à l'impartialité des nominations et au respect du principe du mérite, et à surveiller les activités de dotation des ministères. À certains égards, je dirais que la commission a pour fonction de recruter le personnel de la fonction publique alors que mon bureau est chargé d'intervenir une fois que les fonctionnaires sont engagés. En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nos deux organismes sont chargés de veiller ensemble à ce que la fonction publique reflète la diversité de la société canadienne.

La loi et le simple bon sens exigent que la fonction publique fédérale reflète la population desservie. De fait, l'équité en matière d'emploi ne fait pas seulement partie intégrante des valeurs de la Fonction publique, c'est aussi un bon principe de gestion. Dans une économie du savoir, la diversité des points de vue, des origines et des méthodes contribue à la prestation de services de meilleure qualité et de plus grande pertinence pour les citoyens.

En ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, notre dernier rapport, pour 2007-2008, démontre que nous faisons des progrès. Certes, nous n'avons pas encore atteint le degré de représentativité qui s'impose, loin de là. Toutefois, même si l'on compare les taux de représentation aux chiffres du recensement national de 2006, qui ont été divulgués après la publication de notre rapport, force est bien de constater que le taux de représentation des femmes, des personnes handicapées et des Autochtones dans l'administration publique centrale dépasse les estimations de leur disponibilité dans la population active.

Le 31 mars 2008, les femmes représentaient 54,4 p. 100 de l'administration publique centrale, alors que leur taux de disponibilité dans la population active était de 52,3 p. 100.

En ce qui concerne les Autochtones, leur taux de représentation était 4,4 p. 100, soit encore une fois plus que leur taux de disponibilité dans la population active, 3 p. 100. Pour ce qui est des personnes handicapées, les chiffres étaient respectivement de 5,9 p. 100 et 4 p. 100.

En revanche, l'écart entre la représentation des minorités visibles dans la fonction publique — telle qu'elle nous est communiquée par l'auto-identification — et leur disponibilité dans la population active continue de persister.

Cela dit, s'il est vrai que la représentation des minorités visibles, à 9,2 p. 100, est encore inférieure à leur disponibilité dans la population active, qui est de 12,4 p. 100, des progrès ont quand même été réalisés. En effet, pour la période de cinq ans terminée le

the core public administration increased by 43 per cent. During that same period, the number of visible minority executives increased from 177 to 326. Our performance with respect to overall visible minority representation may actually be better than it is reported by our employees.

As you heard from Ms. Maria Barrados, the Public Service Commission has found that the recruitment rate for visible minorities through advertised processes was 17.3 per cent for 2007-08. The commission based its findings on the number of persons who self-identified as being in a visible minority group at the time of their application for an advertised process. However, the data collected by my organization consists of the number of persons in a visible minority group who self-identify after being hired.

We are, therefore, working with the commission and a number of departments to better understand what happens between the hiring process and once an applicant becomes an employee.

[Translation]

In order to meet our challenge to increase the representation of visible minorities in the Public Service, we will continue to work closely with Employment Equity Councils, Employment Equity Champions, departments and agencies.

We are also using a number of important levers to accelerate progress. These include our responsibilities for policies, our focus on integrated planning — I will come back to this — our responsibility for talent management and leadership, and our role as champion of the HR community.

For example, a success story is our leadership development programs like the Career Assignment Program, the Management Training Program and the Accelerated Executive Development Program. They all have outstanding representation of visible minorities: 34.5 per cent for the Career Assignment Program, 30.6 per cent for the Management Training Program, and 27.5 per cent for the Accelerated Executive Development Program.

[English]

I should also mention one of the Public Service Commission's initiatives, which you have heard about: 30 highly qualified, bilingual, visible minority candidates were selected to be part of an EX-1 pool and they are rapidly being hired by departments. This is an excellent example of how staffing flexibilities can be

31 mars 2008, la population des minorités visibles dans l'administration publique centrale a augmenté de 43 p. 100. Durant cette période, le nombre de cadres supérieurs membres des minorités visibles est passé de 177 à 326, et il est fort possible que nos résultats à l'égard de cette population soient en réalité meilleurs que ce que nous indique l'auto-identification de nos employés.

Comme vous l'a dit Maria Barrados, la Commission de la fonction publique a enregistré un taux de recrutement des minorités visibles de 17,3 p. 100 en 2007-2008 par le truchement des avis de concours. La Commission a tiré cette conclusion du nombre de personnes qui s'étaient identifiées comme membres d'une minorité visible lorsqu'elles avaient présenté leur candidature à un concours. Toutefois, les données recueillies par mon bureau concernent le nombre de personnes qui s'auto-identifient comme membres d'une minorité visible après avoir été engagées.

Nous travaillons donc avec la commission et avec plusieurs ministères pour essayer de mieux comprendre ce qui se passe entre le moment où une personne présente sa candidature et le moment où elle est engagée.

[Français]

Afin de relever le défi d'augmenter la représentation des membres des minorités visibles au sein de la fonction publique, nous continuons de travailler en étroite collaboration avec les conseils sur l'équité en matière d'emploi, les champions de l'équité en matière d'emploi dans les ministères ainsi qu'avec les ministères et les organismes directement.

Nous avons plusieurs moyens d'action que nous voulons utiliser et que nous utilisons pour faire des progrès, entre autres nos responsabilités en matière de formulation de politiques, l'importance que nous accordons à la planification intégrée — et je vais y revenir —, notre responsabilité concernant la gestion des talents et le leadership ainsi que notre rôle de champion de la collectivité de ressources humaines.

Par exemple, en termes de leadership, les programmes de perfectionnement en leadership comme le programme Cours et affectation de perfectionnement, le Programme de stagiaire en gestion et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs ont connu un très bon succès. Ces programmes affichent un taux exceptionnel de représentation des minorités visibles : 34,5 p. 100 pour le programme Cours et affectation de perfectionnement, 30,6 p. 100 pour le Programme de stagiaire en gestion et 27, 5 p. 100 pour le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs.

[Traduction]

Permettez-moi de mentionner aussi une initiative de la Commission de la fonction publique dont vous avez déjà entendu parler : 30 personnes hautement qualifiées, bilingues et membres d'une minorité visible ont été choisies pour faire partie d'un bassin de candidats au niveau EX-1 et elles sont rapidement

used to build and maintain a diverse and representative workforce.

These flexibilities are embedded in the Public Service Employment Act, which allows deputy heads and their managers to make merit-based appointments while establishing employment equity objectives that can be achieved through the selection process.

As part of the Clerk of the Privy Council's public service renewal initiative, deputy heads are also required to update their departments' integrated business and human resources plans to include a strategy for the recruitment, development and advancement of visible minorities, as well as Aboriginal persons and persons with disabilities, setting out how to achieve representation at all levels in ways that reflect workforce availability.

The combination of legislative flexibilities with good planning gives us all the opportunity to improve our workforce representation.

In the wider context of public service renewal, deputy heads had been tasked for 2008-09 to recruit post-secondary graduates from visible minorities in excess of workforce availability, and they were able to report that 550 of the 4,200 hired graduates had self-identified as being from a visible minority group. This is a concrete example of how staffing flexibilities and good planning can be used to build and maintain a diverse and representative workforce.

These are a few examples of how we are acting to ensure progress on employment equity representation in the public service.

We have also, in the clerk's latest report on the state of the public service, reiterated that achieving a fully representative workforce in the public service is a critical goal for us. This commitment to a representative workforce, from the highest level of our public service leadership, is an encouragement and an impetus for all of us to meet that objective. We do have as a core objective to establish and create the public service workforce that is truly representative, at all levels of the diversity of Canada's population.

With that, I will end my formal remarks and I would be happy to answer any questions to the best of my ability at this time. My colleague here has a little more background than I do in this field. If there are answers we cannot provide you tonight, we will be happy to provide them in writing at your convenience.

recrutées par les ministères. Voilà un excellent exemple de la manière dont l'assouplissement des méthodes de dotation permet de constituer et de maintenir un effectif diversifié et représentatif.

Ce genre de flexibilité est inhérent à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui permet aux administrateurs généraux et à leurs gestionnaires de faire des nominations fondées sur le mérite tout en fixant des objectifs d'équité en matière d'emploi qui peuvent être atteints par le processus de sélection.

Dans le cadre de l'initiative de renouvellement de la fonction publique lancée par le greffier du Conseil privé, les administrateurs généraux sont également tenus d'actualiser les plans intégrés d'activité et de ressources humaines de leurs ministères afin d'y inclure une stratégie de recrutement, de perfectionnement et de promotion des membres des minorités visibles ainsi que des Autochtones et des personnes handicapées, en indiquant clairement comment ils entendent assurer à tous les niveaux un taux de représentation reflétant la disponibilité dans la population active.

La conjugaison de la flexibilité législative et d'une bonne planification nous donne à tous la possibilité d'améliorer la représentativité de notre effectif.

Dans le contexte plus large du renouveau de la Fonction publique, les administrateurs généraux ont reçu l'instruction, pour 2008-2009, de recruter des diplômés d'études supérieures membres des minorités visibles en proportion plus élevée de leur disponibilité dans la population active, ce qui leur a permis de déclarer que 550 des 4 200 diplômés qui ont été recrutés se sont identifiés comme membres d'une minorité visible. Voilà un exemple concret de la manière dont la flexibilité de la dotation, conjuguée à une bonne planification, nous permet de constituer et de maintenir un effectif diversifié et représentatif.

Il s'agit-là de quelques exemples des mesures que nous prenons pour faire avancer l'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique.

Nous avons aussi réitéré, dans le dernier rapport du greffier sur l'état de la Fonction publique, que l'un de nos objectifs fondamentaux est toujours d'assurer une représentativité complète du personnel de la Fonction publique. Cet engagement pris à l'échelon le plus élevé de la fonction publique constitue pour chacun un encouragement et un aiguillon à l'égard de cet objectif. L'un de nos objectifs fondamentaux est d'établir et de créer une fonction publique vraiment représentative, à tous les niveaux de la diversité de la population canadienne.

Voilà ce qui met fin à ma déclaration liminaire, madame la présidente, et c'est avec plaisir que je répondrai à vos questions. Permettez-moi d'ajouter aussi que mon collègue a plus d'expérience que moi dans ce domaine et qu'il pourra certainement compléter certaines de mes réponses. S'il y a des questions auxquelles nous ne pouvons pas répondre ce soir, nous vous enverrons bien sûr les réponses un peu plus tard par écrit.

The Chair: Thank you for the overview. I have a few clarifications. Are the statistics you quote on page 3 or 4 your statistics or the Public Service Commission's? You go back and forth between the two and I want to be sure those are your statistics.

Ms. d'Auray: The ones that start as of March 31, 2008, are ours. I introduce the Public Service Commission's statistics only in the section that says, "As you heard from Ms. Barrados. . ."

The Chair: You also indicate that your data is collected from the visible minority groups who self-identify after being hired. Ms. Barrados told us how one can apply on the Internet and do the self-identification there.

How does one self-identify after being hired? Is it the same form or is there another process we should know about?

Ms. d'Auray: When a department hires a person, the supervisor or the human resource contact — the departments have different people who approach the individuals — provides a form, the contents and descriptive elements of which are the same as those that are on the Public Service Commission's application form. People are asked whether they would fill in the form to self-identify. The person who has been newly hired can choose to fill in the form or not. It is purely a voluntary mechanism.

The Chair: It is the same information and the same form.

Ms. d'Auray: Yes, it is.

The Chair: We are looking not only at those who come into the Public Service Commission and why they come in, but also at promotions, which are important. You say that your statistics focus on what happens after hiring. Where is the responsibility to look at and to ensure that visible minorities and other target groups — although visible minorities is the group that is lagging behind — are achieving within the promotion system as well as the hiring system? Are you, Ms. Barrados' shop or somewhere in the Privy Council Office tracking it?

Ms. d'Auray: Using the information included in the self-identification database, we are able to follow an individual's promotion. We can measure promotions, but only based on self-identification.

From that perspective, women had 61.6 per cent of promotions in 2007-08; Aboriginal persons had 4.3 per cent; persons with disabilities had 5.3 per cent; and visible minorities had 10.6 per cent. Again, that is based on data we have from self-identification.

The Chair: If I am correct, your role, that of the Public Service Commission and, to a certain extent, the Privy Council are all auditing roles. They are looking at what is happening and what

La présidente : Merci de cet aperçu de la situation. J'ai besoin de quelques précisions. Les chiffres figurant à la page 3 ou à la page 4 sont-ils les vôtres ou ceux de la Commission de la fonction publique? Vous avez sans cesse parlé des deux organismes et je voudrais m'assurer que ces chiffres sont les vôtres.

Mme d'Auray : Ceux qui commencent au 31 mars 2008 sont les nôtres. Les chiffres de la Commission de la fonction publique sont ceux que je mentionne après avoir dit : « Comme vous l'a dit Maria Barrados... »

La présidente : Vous dites aussi que vos données sont recueillies auprès des membres des minorités visibles qui se sont auto-identifiés après avoir été recrutés. Mme Barrados nous a dit qu'une personne peut présenter sa candidature par Internet et s'auto-identifier de cette manière.

Comment peut-on s'auto-identifier après avoir été recruté? S'agit-il du même formulaire ou y a-t-il un autre processus que nous devrions connaître?

Mme d'Auray : Quand un ministère engage une personne, le superviseur ou le responsable des ressources humaines — il y a dans les ministères des personnes différentes qui prennent contact avec les candidats retenus — remettent un formulaire dont la teneur et les éléments descriptifs sont les mêmes que ceux du formulaire de candidature de la Commission de la fonction publique. On demande aux personnes de bien vouloir remplir le formulaire si elles veulent s'auto-identifier. Une personne qui vient d'être recrutée peut choisir de remplir le formulaire ou non. C'est purement volontaire.

La présidente : Ce sont la même information et le même formulaire?

Mme d'Auray : Exactement.

La présidente : Nous ne nous intéressons pas seulement aux personnes qui arrivent dans la Commission de la fonction publique mais aussi à celles qui obtiennent des promotions car c'est également un facteur important. Vous nous avez dit que vos statistiques concernent les personnes qui ont été engagées. Qui a la responsabilité de veiller à ce que les membres des minorités visibles et des autres groupes cibles — mais ce sont les minorités visibles qui ont du retard — obtiennent du succès à l'étape des promotions autant qu'à l'étape du recrutement? Est-ce vous, est-ce Mme Barrados ou est-ce quelqu'un du Bureau du Conseil privé?

Mme d'Auray : Les informations figurant dans la base de données d'auto-identification nous permettent de suivre la carrière de ces personnes. Nous pouvons suivre les promotions mais seulement sur la base de l'auto-identification.

Dans ce contexte, les femmes ont obtenu 61,6 p. 100 des promotions en 2007-2008, les Autochtones, 4,3 p. 100, les personnes handicapées, 5,3 p. 100, et les membres des minorités visibles, 10,6 p. 100. Ces statistiques sont basées sur les données d'auto-identification que nous avons.

La présidente : Si je comprends bien, votre rôle, celui de la Commission de la fonction publique et, dans une certaine mesure, celui du Conseil privé est un rôle de vérification. Il s'agit de voir ce

the outcomes are. At least I am hoping they are looking at the outcomes. Therefore, responsibility to ensure that reasonable outcomes exist is in the hands of the deputy ministers or their counterparts. If we are not achieving what a reasonable person thinks we could achieve, we look to the deputy minister to say why not.

Ms. d'Auray: That is correct. The other element is reporting. When we produce our annual report, we give fairly in-depth analysis to deputy heads and heads of organizations based on the information we have. We feed that back to them so that they have a sense of the performance, if I can put it this way, not only of their own organization, but of other organizations as well. Therefore, some benchmarking also takes place.

The Chair: Your role, that of the Public Service Commission's and anyone else is enabling and facilitating to ensure they have the right tools, they understand the concepts and they are hiring and promoting in ways that will achieve these targets to the best of known knowledge in the fields.

Ms. d'Auray: That is correct. However, that also gives a level of responsibility to deputy heads and heads of organizations. They know best their business needs and requirements. We can help them and we can help facilitate the discussion among departments and organizations to ensure they can share best practices to understand and learn from each other.

We have policies and regulations that we also apply and legislative obligations upon which we report. There is a mix of tools and prescriptions as well as the sharing of information and good practices. There is a whole range of elements. I do not know whether I have missed any.

Marc O'Sullivan, A/Senior Vice-President, Workforce and Workplace Renewal, Treasury Board of Canada — Office of the Chief Human Resource Officer: Those are the main ones.

To elaborate on the notion of more detailed information, self-identification is not only a one-time deal. After individuals are hired, they are asked whether they want to self-identify. Departments and agencies are then supposed to refresh their information periodically, to have self-identification campaigns within their organization and to explain and encourage staff to self-identify. This ensures that the numbers are valid not only upon hiring. We keep ongoing tabs on how the overall public service population is represented.

As Ms. d'Auray mentioned, we pull that information together and provide details in a way particularly relevant to each department and agency so they can see the information breakdown throughout occupational groups and subgroups within their organization.

Senator Jaffer: I want clarification on the numbers you gave. For example, you said 10.4 per cent of visible minorities. That is 10.4 per cent of what?

qui se passe et quels sont les résultats. Autrement dit, la responsabilité de veiller à ce qu'on obtienne des résultats raisonnables appartient aux sous-ministres ou à leurs homologues. Si nous n'obtenons pas les résultats que pourrait attendre une personne raisonnable, c'est aux sous-ministres qu'il faut demander des explications.

Mme d'Auray : C'est exact. L'autre élément est celui des rapports. Quand nous produisons notre rapport annuel, nous donnons une analyse assez approfondie aux administrateurs généraux et aux dirigeants des organismes sur la base des informations que nous possédons. Cela leur permet de se faire une bonne idée de la performance, si je puis m'exprimer ainsi, non seulement de leur propre organisme mais aussi des autres. Autrement dit, cela permet d'établir des points de comparaison.

La présidente : Votre rôle et celui de la Commission de la fonction publique est de faciliter l'évolution et de veiller à ce que les organismes aient les bons outils, comprennent les concepts et procèdent au recrutement et à la promotion de manière à atteindre ces objectifs en fonction des meilleures connaissances disponibles dans ce domaine.

Mme d'Auray : C'est exact. Toutefois, cela confère aussi certaines responsabilités aux administrateurs généraux et aux dirigeants des organismes. Ce sont eux qui connaissent le mieux leurs besoins. Nous pouvons les aider et nous pouvons faciliter la discussion entre les ministères et les organismes pour qu'ils partagent les pratiques exemplaires et tirent des leçons les uns des autres.

Nous avons des politiques et des règlements que nous appliquons aussi, ainsi que l'obligation législative de produire des rapports. Il y a un ensemble d'outils et de prescriptions, en plus du partage des informations et des pratiques exemplaires. Il y a tout un faisceau d'éléments. Je ne sais pas si j'en ai oublié.

Marc O'Sullivan, vice-président intérimaire, Renouvellement de la main-d'œuvre et du milieu de travail, Conseil du Trésor du Canada — Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines : Ce sont les principaux.

Pour revenir à la question d'informations plus détaillées, l'auto-identification peut se faire à diverses étapes. Quand une personne est engagée, on lui demande si elle souhaite s'auto-identifier. Les ministères et organismes sont alors censés actualiser leurs renseignements à intervalles périodiques, mener des campagnes d'auto-identification de leur personnel, expliquer de quoi il s'agit et encourager leurs employés à s'auto-identifier. Cela garantit que les chiffres restent valides avec le temps. Nous surveillons continuellement la manière dont la population de la fonction publique est représentative.

Comme l'a dit Mme d'Auray, nous rassemblons ces renseignements et fournissons des détails d'une manière particulièrement pertinente à chaque ministère ou organisme afin qu'il puisse examiner l'information ventilée par groupe et sous-groupe professionnel.

Le sénateur Jaffer : Je voudrais des précisions sur les chiffres que vous avez donnés. Par exemple, vous avez parlé de 10,4 p. 100 de minorités visibles. C'est 10,4 p. 100 de quoi?

Ms. d'Auray: Of promotions in the public service.

Senator Jaffer: Is that of all promotions? Is it any kind of promotion from one level to another or is it only going to the EX level?

Ms. d'Auray: It is any promotion.

Senator Jaffer: Are you saying that of the total number of people who are getting promotions, visible minorities are 10.4 per cent?

Ms. d'Auray: Yes, but it is 10.6 per cent, not 10.4 per cent.

Senator Jaffer: However, it could be any promotion.

Ms. d'Auray: In the same way that 61.6 per cent of promotions are women; that is at all levels for any kind of promotion.

Senator Munson: Thank you and welcome to our committee. It is great to have this information and to have both of you here.

One of your roles as Chief Human Resources Officer is to help deputy ministers and government departments hire staff efficiently in a way that reflects Canada's population of women, Aboriginal people, people with disabilities and visible minorities. What powers do you have to intervene or take action if deputy ministers are not taking steps to improve hiring practices?

Ms. d'Auray: I have a reporting power to give deputy ministers an account of where they are in relation to the objectives they have. That report is also used to feed into performance assessments of deputy ministers. It is not the only one, but it is one of the reporting elements brought forward to assess the performance of a deputy minister.

Senator Munson: Is reporting power enough? Do you have any sticks or carrots to ensure that people follow the line?

Ms. d'Auray: No. Since they are the ones responsible for managing and addressing their business needs, they are in the best position to be able to do that.

Mr. O'Sullivan: As part of the performance assessment of deputy ministers, the Treasury Board Secretariat is asked to look at their overall management track record, called the management accountability framework. They are assessed at financial, risk and human resources management, et cetera. An important part of their performance evaluation on human resource management is to look at their employment equity numbers. That is part of the assessment of the management capacity and performance of that departmental deputy head. That feeds into the assessment of deputy ministers done on an annual basis, which the Clerk of the Privy Council described in detail in his last report.

Mme d'Auray : Des promotions dans la Fonction publique.

Le sénateur Jaffer : De toutes les promotions? De toutes les promotions d'un niveau à un autre ou seulement au niveau EX?

Mme d'Auray : De n'importe quelle promotion.

Le sénateur Jaffer : Voulez-vous dire que les minorités visibles représentent 10,4 p. 100 du nombre total de personnes obtenant des promotions?

Mme d'Auray : Oui, mais c'est 10,6 p. 100, pas 10,4 p. 100.

Le sénateur Jaffer : Mais de n'importe quelle promotion.

Mme d'Auray : De la même manière que 61,6 p. 100 des promotions sont données à des femmes. Il s'agit de toutes les promotions, à n'importe quel niveau.

Le sénateur Munson : Merci et bienvenue devant notre comité. Les informations que vous nous donnez sont extrêmement utiles.

L'une de vos fonctions comme dirigeante principale des ressources humaines consiste à aider les sous-ministres et les ministères à recruter de manière efficiente du personnel reflétant la proportion de femmes, d'Autochtones, de personnes handicapées et de minorités visibles dans la population du Canada. Quels sont vos pouvoirs d'intervention ou d'action si un sous-ministre ne prend pas de mesures pour améliorer les pratiques de recrutement?

Mme d'Auray : J'ai le pouvoir d'indiquer aux sous-ministres quelle est la situation de leur ministère par rapport à leurs objectifs. Ce n'est pas le seul mais c'est l'un des éléments de rapport que je peux utiliser pour évaluer le rendement d'un sous-ministre.

Le sénateur Munson : Ce pouvoir de rapport est-il suffisant? Pouvez-vous faire usage de la carotte et du bâton pour ramener les gens dans le droit chemin?

Mme d'Auray : Non. Comme ce sont eux qui ont la responsabilité de gérer leurs ministères en fonction de leurs besoins, ce sont eux qui sont le mieux à même de prendre les mesures voulues.

M. O'Sullivan : Dans le cadre de l'évaluation du rendement des sous-ministres, le Secrétariat du Conseil du Trésor est appelé à évaluer leur gestion d'un point de vue global, dans le contexte de ce qu'on appelle le cadre de responsabilité de gestion. Nous évaluons leur rendement du point de vue des finances, du risque, de la gestion des ressources humaines, et cetera. Un élément important de l'évaluation du rendement de la gestion des ressources humaines porte sur l'équité en matière d'emploi. Cela fait partie de l'évaluation de la capacité de gestion et du rendement des administrateurs généraux des ministères. Cette information est prise en compte dans l'évaluation annuelle des sous-ministres que le greffier du Conseil privé a décrit en détail dans son dernier rapport.

The focus on overall management responsibilities, in particular within human resources on employment equity, brings more attention and focus to this issue.

Senator Munson: Do you have any examples of departments that are stars, departments others should follow in dealing with hiring women, Aboriginal people and people with disabilities? You could say that they are out there and here is what this department is doing.

Ms. d'Auray: In terms of women, I would say most departments are doing well because we are above the average on that front. In terms of visible minorities, some departments, such as Health Canada, are doing well. The Department of Justice has had a remarkable turnaround. I would say Indian and Northern Affairs Canada has done well on many fronts. We have seen significant progress in a number of organizations. Perhaps Mr. O'Sullivan has others he would like to highlight.

Mr. O'Sullivan: To give examples, we encourage the sharing of information among departments through the various forums — the National Visible Minority Council on Labour Force Development, as well as the group of employment equity champions. We share the information on what they are doing in their departments and share best practices.

Veterans Affairs Canada has a program of developmental assignments — the identified assignments that could help visible minorities move forward in their careers. They have been increasing the number of assignments. This program was launched in 2007-08; they had eight assignments and they ramped up to 12 assignments in the fiscal year that just ended at the end of March. This year, they want at least another 12 assignments. Veterans Affairs Canada has an elaborate mentoring program for visible minorities.

Ms. d'Auray mentioned Health Canada. That department has developed a career counselling service for visible minorities and has been actively promoting career counselling workshops for visible minorities. In fact, the deputy minister for Health Canada, Mr. Rosenberg, is the deputy minister champion for visible minorities within the public service. He has been playing that leadership role across the public service, notably in bringing together the employment equity champions from each department, having them sit together as a forum and share best practices and best examples to give each other ideas and guide each other on how they can improve their performance.

Senator Munson: I am trying to get my head around the term "cost recovery." I understand the Public Service Commission should provide recruitment and related services to federal government departments on a full cost-recovery basis with appropriate involvement by the deputy minister in the governance of these services. What does this mean? What kind of cost recovery are we talking about and how does it work?

L'évaluation est axée sur les responsabilités globales de gestion, notamment sur l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne les ressources humaines, ce qui permet d'attirer l'attention sur cette question.

Le sénateur Munson : Avez-vous des exemples de ministères qui sont des vedettes dans ce domaine, de ministères dont les autres devraient s'inspirer en ce qui concerne le recrutement des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées? Je parle de ministères que vous pourriez donner en exemple aux autres.

Mme d'Auray : En ce qui concerne les femmes, je dirais que tous les ministères ont de bons résultats puisque nous sommes au-dessus de la moyenne. En ce qui concerne les minorités visibles, certains ministères font très bien, notamment Santé Canada. Le ministère de la Justice a eu un taux de roulement remarquable. Je peux dire aussi que le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a de bons résultats sur de nombreux fronts. Nous avons constaté des progrès notables dans plusieurs organismes. M. O'Sullivan a peut-être d'autres exemples à donner.

M. O'Sullivan : Pour vous donner des exemples, nous encourageons le partage d'informations entre les ministères, de plusieurs manières — le Conseil national sur le développement de la main-d'œuvre des minorités visibles, ainsi que le groupe des champions sur l'équité en matière d'emploi. Nous partageons les informations sur ce que font les ministères et nous partageons les pratiques exemplaires.

Le ministère des Anciens combattants a un programme d'affectations de perfectionnement — il s'agit d'affectations pouvant aider les membres des minorités visibles à avancer dans leur carrière. Il a augmenté ce nombre d'affectations. Le programme a été lancé en 2007-2008 avec huit affectations et le chiffre est passé à 12 durant le dernier exercice budgétaire, qui s'est terminé fin mars. Cette année, il veut au moins 12 autres affectations. Ce ministère a un programme de mentorat très développé pour les minorités visibles.

Mme d'Auray a parlé de Santé Canada. Ce ministère a mis au point un service de conseils sur les carrières à l'intention des minorités visibles et fait une promotion active d'ateliers de conseils pour ces personnes. D'ailleurs, le sous-ministre de Santé Canada, M. Rosenberg, est le champion des minorités visibles dans la Fonction publique. Il joue un rôle de leadership dans toute la Fonction publique, notamment en réunissant les champions de l'équité en matière d'emploi de chaque ministère au sein d'un forum pour assurer le partage des pratiques exemplaires et des meilleurs exemples, l'objectif étant de guider les sous-ministres dans l'amélioration de leur rendement.

Le sénateur Munson : J'essaie de comprendre ce que veut dire l'expression « recouvrement des coûts ». Je sais que la Commission de la fonction publique s'occupe du recrutement et de services connexes pour tous les ministères fédéraux, sur une base de recouvrement des coûts, avec intervention appropriée du sous-ministre dans la gouvernance de ces services. Que représente le recouvrement des coûts dans ce domaine et comment se fait-il?

Ms. d'Auray: Departments are able to undertake their own staffing processes. The commission can offer assessment services for the candidates, if they want an assessment of whether they are ready to achieve a certain level. The commission can also run a staffing process for a department, but it will charge them a fee to do so. That is what the cost recovery is. They will charge them depending on the nature or level of the position that the department is trying to fill.

The costs are to be set by the commission in relation to its true cost of doing and offering the service. The service has to be offered inasmuch as it meets the requirements or the needs of deputy ministers. The commission does have an advisory committee of deputy ministers, which helps it set the right fees for the services and identify whether the services being offered are still appropriate and needed. It provides the commission with a forum by which to gauge whether its services are still needed and whether the price point it is charging is related to the actual cost of the service it provides. It is not an obligation; departments therefore can use the service that the commission provides and pay the fee.

Senator Jaffer: I am a little confused and need a supplementary for clarification. You said Justice Canada is doing well. Last week, we received something that said that Justice Canada does not have one visible minority in an executive position. How do you say it is doing well?

Ms. d'Auray: It has improved.

Senator Jaffer: What does that mean?

Ms. d'Auray: It has increased the number of people of visible minorities within the department.

Senator Jaffer: At entry level.

Ms. d'Auray: At many levels. It does not mean it has met all the categories, that it has people at the executive level or in all of the positions of the organization. However, as a general statistic, it has in fact improved overall the representation of visible minorities in the department. Then we go into an assessment.

Senator Jaffer: Okay. I am sorry, you are new at this and I do not want to shoot the messenger, so I had better calm down.

I see that your role is to remove policy and legislative barriers to ensuring a diverse, flexible and adaptable workforce. I hear words from you like "a commitment" and "we are looking at it." Everyone coming from government talks about commitment and says "we are looking at it."

There is no carrot and no stick. Very clearly, we are told that the deputy ministers decide what they need. For example, at Justice Canada, there is no one in an executive position.

When does it start to change? When do people see the change? For years, we have been looking at this. When do we see the change?

Mme d'Auray: Les ministères peuvent appliquer leurs propres procédures de dotation. La Commission peut offrir des services d'évaluation aux candidats qui souhaitent savoir s'ils sont prêts à atteindre tel ou tel niveau. La Commission peut également gérer un processus de dotation pour les ministères, service qu'elle fait payer. C'est là qu'intervient le recouvrement des coûts. La somme qu'elle fait payer dépend de la nature ou du niveau du poste que le ministère essaie de doter.

Les frais sont établis par la commission pour refléter les coûts réels de prestation du service. Le service doit être offert dans la mesure où il répond aux exigences ou aux besoins des sous-ministres. La Commission a un comité consultatif de sous-ministres qui l'aide à établir le juste coût des services rendus et à vérifier que ceux-ci continuent d'être rendus de manière adéquate et nécessaire. Ce comité est un forum qui permet à la commission de juger si les services sont toujours nécessaires et si les prix demandés correspondent aux coûts réels. Ce n'est pas une obligation. Les ministères peuvent donc utiliser le service dispensé par la commission en payant les frais établis.

Le sénateur Jaffer: J'ai besoin d'une autre précision car ce n'est pas encore clair dans mon esprit. Vous dites que Justice Canada fait bien. La semaine dernière, nous avons reçu un document indiquant que Justice Canada n'a pas un seul membre des minorités visibles parmi ses cadres supérieurs. Comment pouvez-vous donc dire que c'est bien?

Mme d'Auray: Ça s'est amélioré.

Le sénateur Jaffer: Qu'est-ce que ça veut dire?

Mme d'Auray: Le nombre de membres des minorités visibles a augmenté dans le ministère.

Le sénateur Jaffer: Au niveau du recrutement.

Mme d'Auray: À de nombreux niveaux. Cela ne veut pas dire que les résultats sont atteints dans toutes les catégories, qu'il y a des gens au niveau de la haute direction ou dans tous les postes de l'organisation. Toutefois, comme statistique générale, le ministère a rehaussé la représentation globale des minorités visibles. Ensuite, nous procédons à une évaluation.

Le sénateur Jaffer: Très bien. Je regrette, vous êtes nouvelle dans cette fonction et, comme je ne veux pas vous accuser injustement, je ferais mieux de me calmer.

À mon avis, votre rôle consiste à abolir les obstacles, au niveau des politiques ou de la législation, pour assurer un effectif diversifié, flexible et adaptable. Je vous entends parler d'engagement et dire que vous examinez la situation. Tous les gens qui viennent de la fonction publique parlent d'engagement et disent qu'ils examinent la situation.

Il n'y a pas de carotte ni de bâton. On nous a très clairement dit que les sous-ministres décident ce qu'ils veulent. À Justice Canada, par exemple, il n'y a personne dans un poste de cadre supérieur.

Quand la situation va-t-elle commencer à changer? Quand verra-t-on des changements? Nous examinons cette situation depuis des années et rien ne change.

Ms. Barrados spoke about the unadvertised positions, the “best fit” positions, which really upset me. What do you have to say about those unadvertised positions, the best fit where the deputy minister decides? I have all kinds of anecdotal evidence from people saying first they appoint someone they like in the acting position and then they define the job to fit that acting position. It is unadvertised and that person gets the job. I do not know whether that anecdotal evidence is true, but I hear a lot of it. I would like to know how you will make this change.

Ms. d’Auray: I think by sticking to it and by continuing —

Senator Jaffer: What does that mean? I do not understand.

Ms. d’Auray: It means by continuing to set targets, by continuing to exert obligations and also by looking at what are the best possible approaches to encourage not just the recruitment, but also the self-identification of people who are in the public service.

There are a number of interesting and useful practices. As Mr. O’Sullivan mentioned, there are many challenges to progression. Can we help coach and support people who want to advance in their careers? Can we create, for example, the critical mass of executives?

The Public Service Commission has created a pool of 30 highly qualified visible minority people who can, in fact, be appointed. The competition was held and they can now be appointed to a number of positions across the public service without having to run another competition. Embedded in the Public Service Employment Act is the flexibility for the deputy minister to create what is known as an area of selection — to limit the candidates the deputy minister wants for this position to people of visible minorities. We can do that.

Also, depending on the selection and the process, even without putting that in, we can include a selection criterion that says, all things being equal, the deputy minister can select a person of visible minority background for that position, even with all other candidates having met the criteria as well. There are some flexibilities we can use, which are important for us to use, to create specific requirements for staffing a position.

Senator Jaffer: I can work with you on “targeted.” I understand that. Have you anything available to show the committee to say you have targeted something? How do you target? What do you target? Who will get how many?

It is not that easy to target. You cannot tell Justice Canada it must have three. There are all kinds of things, and I accept that.

What do you mean by target? How will you target? How do you set a target and how do you know you have arrived at that? Can we get a copy of it?

Mme Barrados a parlé de postes non annoncés, de nominations « les mieux adaptées », ce qui me déplaît souverainement. Que voulez-vous dire de ces postes non annoncés et de ces nominations faites par des sous-ministres parce qu’ils les jugent les mieux adaptées? J’ai reçu toutes sortes d’informations de gens disant qu’on commence d’abord par nommer la personne qu’on veut à titre intérimaire et qu’on définit ensuite le poste en fonction de cette personne. Il n’y a pas de concours et la personne obtient le poste. Je ne sais pas si ces informations sont exactes mais je les ai souvent entendues. J’aimerais savoir comment vous allez changer cela.

Mme d’Auray : En restant focalisée, je crois, et en continuant...

Le sénateur Jaffer : Qu’est-ce que ça veut dire? Je ne comprends pas.

Mme d’Auray : Ça veut dire en continuant de fixer des objectifs, en continuant d’exercer les obligations et aussi en cherchant les meilleures approches possibles pour encourager non seulement le recrutement mais aussi l’auto-identification des gens qui sont dans la Fonction publique.

Il y a un certain nombre de pratiques intéressantes et utiles. Comme l’a dit M. O’Sullivan, il y a des obstacles à la progression. Pouvons-nous aider à conseiller et à appuyer les gens qui veulent progresser dans leur carrière? Pouvons-nous créer par exemple la masse critique de cadres supérieurs?

La Commission de la fonction publique a créé un bassin de 30 membres des minorités visibles hautement qualifiés qui peuvent être nommés. Le concours s’est tenu et ces personnes peuvent maintenant être nommées dans un certain nombre de postes de la fonction publique sans avoir à passer d’autre concours. La Loi sur l’emploi dans la fonction publique donne au sous-ministre la souplesse nécessaire pour créer ce qu’on appelle une zone de sélection — pour limiter les candidats que souhaite le sous-ministre pour ce poste aux membres des minorités visibles. Nous pouvons faire ça.

En outre, selon la sélection et le processus, et même en intégrant ça, nous pouvons inclure un critère de sélection disant que, toutes choses étant égales par ailleurs, le sous-ministre peut sélectionner une personne d’une minorité visible pour ce poste, même si tous les autres candidats satisfont également aux critères établis. Il y a une certaine flexibilité que nous pouvons utiliser, qu’il est important que nous utilisions, pour créer des exigences particulières afin de doter un poste.

Le sénateur Jaffer : Je vous suis quand vous parlez de cibles. Je comprends ça. Avez-vous quelque chose qui puisse montrer au comité que vous avez ciblé quelque chose? Comment fixez-vous les cibles? Quelles sont les cibles? Qui en aura combien?

Ce n’est pas si facile de fixer des cibles. Vous ne pouvez pas dire à Justice Canada qu’il doit en avoir trois. Il y a toutes sortes de choses, j’en conviens.

Que voulez-vous dire par cibles? Qu’allez-vous cibler? Comment fixez-vous une cible et comment savez-vous que vous l’avez atteinte? Pouvons-nous obtenir une copie de ça?

Ms. d'Auray: The targets we use are essentially predicated on the availability of the workforce in a certain area and a certain category or type of employment. Therefore, we will tell a department, based on your type of workforce, this is the number or the percentage you should be aiming for. This is the percentage you should be aiming for for executives; this is the percentage you should be aiming for for this particular group, whatever it is.

In my previous department, I had nurses on ships' crews. I had people who were on ships four weeks at a time. I had a target to meet for visible minorities, women, for those particular occupations. That is how we set them and we give them to departments.

Senator Jaffer: Is that available to us?

Ms. d'Auray: Yes, you do have that. In fact, it is in our report.

Senator Jaffer: The challenge for people is to get in, and not enough people have been able to do that to date. Ms. d'Auray, you are looking only at what is in the department. For example, in the Department of Justice, there are 33 executives, and none are visible minorities. In the PCO, there are 81 executives, and none are visible minorities. What targets do they have?

Ms. d'Auray: We can give you the specific targets because they exist in the report.

Senator Jaffer: While you look that up, I will ask my next question. Your position is Chief Human Resources Officer. I see you as the employer of all of the Public Service Commission?

Ms. d'Auray: I am. I represent the employer at a number of levels.

Senator Jaffer: When you look at a department, as you said, is that a kind of silo effect? I always understood that in the Public Service Commission you could move around. When you put the departments into silos, such that Justice Canada has a certain number as its target, should you not be looking at the entire Public Service Commission and determining what the targets should be? I think that everyone moves around. Am I wrong?

Ms. d'Auray: Not everyone moves around.

Senator Jaffer: Some people move, in particular at the executive level. You and Mr. O'Sullivan must have moved around many departments to get where you are today. By looking only at the department, are you not creating silo effects?

Ms. d'Auray: We look at both. We look at the public service as a whole. The numbers included in my presentation were the targets and whether we had met them, in some instances for the public service as a whole. We also look at departments and organizations to give them specific targets. When I was the head

Mme d'Auray: Les cibles que nous utilisons sont essentiellement fondées sur la disponibilité de la population active dans un certain domaine et une certaine catégorie ou certains types d'emplois. Par conséquent, nous dirons à un ministère que, considérant votre type d'effectif, voici le nombre ou le pourcentage vers lequel vous devriez viser. Voici le pourcentage que vous devriez viser pour les cadres supérieurs, voici le pourcentage que vous devriez viser pour tel ou tel groupe.

Dans mon ministère précédent, j'avais des infirmières faisant partie d'équipages d'un navire. J'avais des gens sur des navires quatre semaines d'affilée. J'avais une cible à atteindre pour les minorités visibles, les femmes, pour ces types de professions. C'est de cette manière que nous les fixons et que nous les donnons aux ministères.

Le sénateur Jaffer : Pouvons-nous les connaître?

Mme d'Auray : Oui, vous les avez. C'est dans notre rapport.

Le sénateur Jaffer : Le défi pour les gens est d'entrer et il n'y a pas assez de gens qui ont réussi à le faire jusqu'à présent. Madame d'Auray, vous examinez seulement ce qu'il y a dans le ministère. Par exemple, au ministère de la Justice, il y a 33 cadres supérieurs dont aucun n'est membre d'une minorité visible. Au BCP, il y a 81 cadres supérieurs dont aucun n'est membre d'une minorité visible. Quelles sont leurs cibles?

Mme d'Auray : Nous pouvons vous donner les cibles précises parce qu'elles existent dans le rapport.

Le sénateur Jaffer : Pendant que vous cherchez, je pose ma question suivante. Vous occupez le poste de dirigeante principale des ressources humaines. Je vous considère donc comme l'employeur de toute la Commission de la fonction publique?

Mme d'Auray : Oui. Je représente l'employeur à plusieurs niveaux.

Le sénateur Jaffer : Quand vous examinez un ministère, comme vous l'avez dit, y a-t-il un effet de cloisonnement? J'ai toujours pensé que l'on pouvait se déplacer dans la Commission de la fonction publique. Quand vous mettez les ministères dans des silos, en disant par exemple que Justice Canada doit avoir un certain chiffre comme cible, ne devriez-vous pas plutôt tenir compte de l'ensemble de la Commission de la fonction publique pour déterminer quelles devraient être les cibles? Je pense que tout le monde bouge. Je me trompe?

Mme d'Auray : Tout le monde ne bouge pas.

Le sénateur Jaffer : Certaines personnes bougent, notamment au niveau de la haute direction. Vous-même et M. O'Sullivan êtes passés dans plusieurs ministères avant d'arriver où vous êtes. En examinant qu'un seul ministère à la fois, ne craignez-vous pas un effet de cloisonnement?

Mme d'Auray : Nous examinons les deux. Nous tenons compte de la fonction publique dans son ensemble. Les chiffres que j'ai cités sont les cibles et les résultats atteints, dans certains cas pour l'ensemble de la Fonction publique. Nous nous penchons également sur les ministères et les organismes pour leur donner

of an organization, I always gave my directors general and my assistant deputy ministers specific targets.

Senator Jaffer: You mentioned a number of figures for visible minorities. The Public Service Commission report has confused me because it says that the Canada Public Service Agency acknowledged that the 2006 census was expected to reveal an even wider gap between workforce availability numbers and hiring rates for visible minorities. It also says that it strongly encouraged departments and agencies to consider this factor as they prepared their employment equity or human resources plans for upcoming years. I did not hear you say that, but I heard you speak to the good things.

What precisely is in place for the recruitment of minorities and the promotion of visible minorities within departments? Can you clarify your role? I heard you say to my colleagues that you recommend and ask, but if the deputy minister does not follow your recommendation, what happens?

Ms. d'Auray: The deputy ministers know what their targets are. They know whether they are meeting them. They also know whether their colleagues are meeting their targets. As we indicated, there is a fairly rigorous performance assessment provided to the Clerk of the Privy Council when he assesses his deputy minister or my colleagues around the table. Deputy ministers have some very specific responsibilities and accountabilities.

Senator Jaffer: How are you encouraging recruitment and promotion of visible minorities within departments?

Ms. d'Auray: A specific target we set last year to get into the public service will be looked at again this year in respect of the recruitment of post-secondary graduates, from which a specific component would have to be from visible minorities. Last year, of the 4,200 people recruited, 550 were visible minorities.

Senator Jaffer: What is that percentage?

Ms. d'Auray: It would be about a third.

Mr. O'Sullivan: As we know, there is a big demographic shift in the public service. It will be facing an increasing number of retirements in the coming years. That presents an opportunity as well as a challenge and a risk on this matter because of the increased impetus for recruitment. The instructions of the Clerk of the Privy Council to deputy ministers to exceed workforce availability in doing that recruitment of visible minorities shows that we have this opportunity to make significant progress in the coming years.

Senator Jaffer: I still do not understand. To do what? Progress by doing what? Exactly what will you do?

des cibles précises. Lorsque j'étais dirigeante d'un organisme, je donnais toujours à mes directeurs généraux et à mes sous-ministres adjoints des cibles précises.

Le sénateur Jaffer : Vous avez mentionné plusieurs chiffres pour les minorités visibles. Le rapport de la Commission de la fonction publique était une source de confusion car on y disait que l'Agence de la fonction publique du Canada avait admis que le recensement de 2006 allait probablement révéler un écart encore plus large entre les chiffres de disponibilité dans la population active et les taux de recrutement des minorités visibles. On y disait également qu'on encourageait vivement les ministères et organismes à tenir compte de ce facteur dans leur préparation des plans d'équité en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines pour les années à venir. Je ne vous ai pas entendu dire cela mais je vous ai entendu parler des bonnes choses.

Qu'a-t-on précisément mis en place pour le recrutement des minorités et la promotion des minorités visibles dans les ministères? Pouvez-vous préciser votre rôle? Je vous ai entendu dire à mes collègues ce que vous recommandez et demandez mais, si le sous-ministre ne suit pas votre recommandation, que se passe-t-il?

Mme d'Auray : Les sous ministres savent quelles sont leurs cibles. Ils savent s'ils les atteignent. Comme nous l'avons dit, il y a une évaluation du rendement assez rigoureuse qui est communiquée au greffier du Conseil privé lorsqu'il évalue son sous-ministre ou mes collègues autour de la table. Les sous-ministres ont des responsabilités très précises et doivent rendre des comptes.

Le sénateur Jaffer : Comment encouragez-vous le recrutement et la promotion de minorités visibles dans les ministères?

Mme d'Auray : Un objectif précis que nous avons établi l'an dernier pour la fonction publique sera revu cette année en ce qui concerne le recrutement de diplômés d'études supérieures, à partir duquel une composante précise devra provenir des minorités visibles. L'an dernier, sur les 4 200 personnes recrutées, 550 étaient des minorités visibles.

Le sénateur Jaffer : Quel est le pourcentage?

Mme d'Auray : C'est environ le tiers.

M. O'Sullivan : Comme nous le savons, il y a une grosse transformation démographique dans la Fonction publique. Il y aura un nombre croissant de départs à la retraite dans les années à venir. Ce sera une chance à saisir ainsi qu'un défi et un risque de ce point de vue à cause de l'effort accru de recrutement. Les instructions du greffier du Conseil privé aux sous-ministres de dépasser la disponibilité dans la population active pour faire ce recrutement de minorités visibles montrent que nous avons cette occasion de faire des progrès importants dans les années prochaines.

Le sénateur Jaffer : Je ne comprends toujours pas. L'occasion de faire quoi? Des progrès en faisant quoi? Qu'allez-vous faire exactement?

Ms. d'Auray: I will give a few examples from my previous department.

Senator Jaffer: No. Please use your present job. What do you do to ensure that visible minorities are in executive positions, not entry level positions?

Ms. d'Auray: I give the target to deputy ministers to meet. The deputy ministers will have to take the steps to ensure that they hire and meet those targets. I am not the one who is hiring; they do the hiring. That is why I said they are the ones who are truly responsible for taking the steps to make it happen. That is why I was going to give you an example. In my previous department, I looked at an issue around recruitment of scientists, after looking at retirement patterns, that we would have to recruit. We made specific outreach activities across the country at different universities to try to bring in biologists, special research technicians. We did that through our promotion system so that they could get to the level of senior researchers and managers.

Each department has to look at the requirements of their workforce and at the specific elements that need to be put in place to ensure that their workforce is representative at all levels of the organization.

The Chair: We were told a couple of years ago that if a deputy minister does not reach the set target and does not have an acceptable reason then he would be subject to the analysis within his own assessment and might not receive the expected raise or the bonus. We were told that he would have to reach one of the essential targets if he wished to be promoted or to get his bonus. Is that still in place?

Ms. d'Auray: Yes, it is still in place.

The Chair: That is the stick, not the carrot.

Ms. d'Auray: Correct.

The Chair: Are you aware of any cases, without naming them to protect their privacy, where deputy ministers have not received their bonuses or pay increases because they did not meet their targets?

Ms. d'Auray: I would not be in a position at this time to respond because I do not have enough background.

The Chair: Who could respond to that question?

Ms. d'Auray: I can look into it and get back to the committee.

The Chair: If you could give us a response, I would appreciate it.

Ms. d'Auray: I would suspect that it is a factor but not the only factor in the assessment of a deputy minister.

Senator Nancy Ruth: How would we find out the weighting?

Ms. d'Auray: A number of the elements are provided in the clerk's report. His latest report contains a fairly good analysis of the issues that are considered in the assessment of a deputy minister's performance. Context is a component of that. As well,

Mme d'Auray: Je vais vous donner quelques exemples de mon ministère précédent.

Le sénateur Jaffer: Non. Parlez de votre emploi actuel. Que faites-vous pour vous assurer qu'il y a des minorités visibles dans des postes de la haute direction, pas dans des postes d'entrée?

Mme d'Auray: Je donne la cible que les sous-ministres doivent atteindre. Les sous-ministres devront prendre les mesures nécessaires pour s'assurer qu'ils recrutent et atteignent les cibles. Ce n'est pas moi qui fais le recrutement, c'est eux. Voilà pourquoi je dis que ce sont eux qui ont vraiment la responsabilité de prendre les mesures nécessaires pour que cela se fasse. Voilà pourquoi j'allais vous donner un exemple. Dans mon ministère précédent, j'ai vu un problème de recrutement de scientifiques, après avoir examiné les prévisions de départ à la retraite. Nous avons pris des mesures précises de recherche dans tout le pays, dans différentes universités, pour essayer d'attirer des biologistes, des techniciens de recherche spéciaux. Nous avons fait cela avec notre système de promotion afin qu'ils puissent obtenir le niveau de chercheur et de gestionnaire de niveau supérieur.

Chaque ministère doit examiner les prévisions de départ à la retraite de ses employés et les éléments particuliers qu'il faudra mettre en place pour s'assurer que son effectif est représentatif à tous les niveaux de l'organisation.

La présidente: On nous a dit il y a quelques années qu'un sous-ministre n'atteignant pas la cible et n'ayant pas d'explication acceptable ferait l'objet d'une évaluation et pourrait ne pas recevoir d'augmentation de salaire ou de prime au rendement. On nous a dit qu'il serait obligé d'atteindre l'un des objectifs essentiels s'il souhaitait obtenir une promotion ou recevoir sa prime. Est-ce toujours en vigueur?

Mme d'Auray: Oui, c'est toujours en vigueur.

La présidente: C'est le bâton, pas la carotte.

Mme d'Auray: Exact.

La présidente: Sans donner de noms, pour protéger les renseignements personnels, connaissez-vous des sous-ministres qui n'ont pas reçu leur prime ou leur augmentation de salaire parce qu'ils n'avaient pas atteint leurs cibles?

Mme d'Auray: Je ne suis pas en mesure de vous répondre car je n'ai pas assez d'informations à ce sujet.

La présidente: Qui pourrait répondre à cette question?

Mme d'Auray: Je peux me renseigner et vous envoyer la réponse.

La présidente: Je vous serais reconnaissante de nous donner une réponse.

Mme d'Auray: Je suppose que c'est un facteur mais pas le seul dans l'évaluation d'un sous-ministre.

Le sénateur Nancy Ruth: Quelle est l'importance de ce facteur?

Mme d'Auray: Plusieurs éléments sont fournis dans le rapport du greffier. Son dernier rapport contient une très bonne analyse des questions prises en considération pour évaluer le rendement d'un sous-ministre. Le contexte en est un élément. En outre,

performance is assessed, as my colleague indicated, against a management accountability framework, which looks at a series of indicators. I do not want to mislead, but can we say that a specific element over all in balance would cause someone to not receive performance pay? It is a compendium and a weighting that is then brought forward.

The Chair: Our conundrum is the same as in our previous reports, namely that we still do not have a direct line between the person who has not met the target and those who we believe did not try, in the sense that I understand that you may not meet your targets for some legitimate reasons, but I think those can be sifted out. We almost have to say we need a reverse onus, to say, "You will not get the bonus until you prove," as opposed to, "We will assess you. It seems you had some difficulty and we will give you the benefit of the doubt." I think we are still struggling. Unless someone comes up with another technique, so far all the experts and non-experts before us have wished that we reached the targets and hoped that we were a diverse society. The only lever is to withhold pay, but it has been kind of soft pedaled.

If you know of any other levers we should be recommending that could encourage the integration of good practices into the psyche of the people we are dealing with, that would be the best.

Ms. d'Auray: We have more recently looked into two elements. One is the ability to do an integrated business and human resource plan, where deputy ministers have had to set out clearly not only the targets but also how they intend to meet the targets for their business needs. The biggest incentive over all is to try to have a representative workforce in order to deliver your services and business, because it is critical, as a deputy minister, to be able to meet your mandate. If you do not have a representative workforce, it is very difficult for you to be able to serve the citizens of this country. That is the biggest incentive.

There are also tools with which to demonstrate effort, for example the business plans to show how you will meet the target and to explain why you have not, because that is part of our assessment as well; we do ask that.

The Chair: How long have we had the business plan in place?

Ms. d'Auray: As specifically as I am stating it now, about two years.

The Chair: Our reports predate that. I am sorry to have intervened; we have a long list of questioners.

Senator Nancy Ruth: You gave an example of putting people on ships, women and visible minorities. You were talking about targets for them. What target do you relate to something like

comme l'a dit mon collègue, le rendement est évalué en fonction du cadre de responsabilité de gestion qui englobe une série d'indicateurs. Je ne voudrais pas vous induire en erreur mais peut-on dire qu'un élément particulier, pris dans le contexte global, pourrait amener quelqu'un à ne pas recevoir sa prime au rendement? C'est un ensemble de facteurs pondérés.

La présidente : Notre problème est toujours le même que celui évoqué dans nos rapports précédents, c'est-à-dire que nous n'avons toujours pas d'informations directes sur les personnes qui n'ont pas atteint leurs cibles et celles qui, selon nous, n'ont même pas essayé, dans le sens où je comprends qu'on peut ne pas avoir atteint les cibles pour certaines raisons légitimes, mais je pense que ces cas-là peuvent être identifiés. Nous en sommes presque au point où nous devrions renverser le fardeau de la preuve en disant qu'un sous-ministre n'obtiendra pas sa prime s'il ne peut pas prouver qu'il a atteint les objectifs, au lieu de dire qu'on va évaluer son rendement et qu'on lui donnera le bénéfice du doute parce qu'il semble avoir eu certaines difficultés à les atteindre. C'est toujours le même problème. À moins que quelqu'un trouve une autre méthode, les experts et non-experts que nous avons entendus devant le comité ont tous exprimé le souhait d'atteindre les objectifs et l'espoir d'avoir une société diversifiée. Le seul levier est de retenir le salaire mais ça ne semble pas être appliqué.

Si vous connaissez d'autres leviers que nous devrions recommander pour encourager l'intégration de bonnes pratiques dans la psyché des gens avec qui nous traitons, ce serait utile.

Mme d'Auray : Nous nous sommes récemment penchés sur deux éléments. Le premier est l'aptitude à dresser un plan intégré d'activité et de gestion des ressources humaines dans lequel les sous-ministres ont dû énoncer clairement leurs cibles mais également la manière dont ils avaient l'intention de les atteindre. Le plus grand incitatif est d'essayer d'avoir un effectif représentatif pour assurer la prestation des services car il est crucial, pour un sous-ministre, d'être capable de réaliser son mandat. Si vous n'avez pas un effectif représentatif, il vous est très difficile de pouvoir desservir les citoyens. C'est le plus gros incitatif.

Il y a également des outils permettant de démontrer un effort, par exemple des plans d'activité indiquant comment vous allez atteindre l'objectif et expliquant pourquoi vous ne l'avez pas atteint, parce que cela fait aussi partie de notre évaluation. Nous demandons ça.

La présidente : Depuis combien de temps existe le plan d'activité?

Mme d'Auray : Aussi précisément que je l'indique maintenant, environ deux ans.

La présidente : Nos rapports sont plus anciens. Je regrette d'être intervenue, j'ai beaucoup de noms sur ma liste.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous avez donné un exemple de personnes travaillant sur des navires, des femmes et des minorités visibles. Vous parliez de cibles à ce sujet. De quel genre de cibles

that? Is it to the merchant marine or to navies in other countries or is it still to the Canadian population? How do you assess a target?

Ms. d'Auray: It is to the Canadian population.

Senator Nancy Ruth: Only?

Ms. d'Auray: Yes, to workforce availability in a comparable occupation.

Senator Nancy Ruth: All the target setting is related to the population of Canada?

Ms. d'Auray: It is related to the availability in the Canadian workforce, yes. It is not the total population; it is actually the workforce.

Senator Nancy Ruth: I was interested in your visible minority numbers because I wondered how I would tell, of that number, how many would be women and how many would be disabled? Do you make that statistical analysis? Are they double counted in the other categories?

Mr. O'Sullivan: We do not change our statistics because of someone being double counted. A person can end up being within all three categories. The statistics do take that into account.

Senator Nancy Ruth: How many women would be in the visible minority category?

Mr. O'Sullivan: I do not know that offhand. We would have to verify that.

Senator Nancy Ruth: That would be nice to know, as well as how many are disabled.

If your targets are all set on the workforce availability of Canadians, are there other models in other countries that you look to when you design your strategies, evaluate your strategies, and so on? If so, what countries would those be? I am talking about federal states.

Ms. d'Auray: Our legislation requires us to do those assessments and to set those targets against workforce availability. That is embedded in the Employment Equity Act.

Senator Nancy Ruth: Nothing else?

Ms. d'Auray: No.

Senator Nancy Ruth: Do you know of other countries that are doing better than Canada?

Mr. O'Sullivan: As Ms. d'Auray said, because it is prescribed in legislation, we have been focusing on that. We have not looked recently at the models from other jurisdictions. We look at initiatives taken and best practices but not at the overall framework under which you establish workforce availability and your employment equity targets and then plans. We follow that because of the Employment Equity Act and the way it prescribes it.

peut-il s'agir dans une telle situation? Cela concerne-t-il la marine marchande ou les marines d'autres pays ou est-ce encore par rapport à la population canadienne? Comment fixez-vous les cibles?

Mme d'Auray : Par rapport à la population canadienne.

Le sénateur Nancy Ruth : Seulement?

Mme d'Auray : Oui, par rapport à la disponibilité de la population active dans une profession comparable.

Le sénateur Nancy Ruth : Toutes les cibles sont établies par rapport à la population du Canada?

Mme d'Auray : C'est par rapport à la disponibilité dans la population active canadienne. Ce n'est pas la population totale mais la population active.

Le sénateur Nancy Ruth : Vos chiffres sur les minorités visibles m'intéressent car je me demande comment vous pouvez dire, avec ça, combien sont des femmes et combien sont des personnes handicapées? Faites-vous ce genre d'analyse statistique? N'y a-t-il pas double comptage dans les autres catégories?

M. O'Sullivan : Nous ne changeons pas nos statistiques parce que quelqu'un a été compté deux fois. Une personne peut se retrouver dans les trois catégories. Les statistiques prennent cela en compte.

Le sénateur Nancy Ruth : Combien y a-t-il de femmes dans la catégorie des minorités visibles?

M. O'Sullivan : Je n'ai pas le chiffre en tête. Nous devons vérifier.

Le sénateur Nancy Ruth : Ce serait bon à savoir, ainsi que pour les personnes handicapées.

Si vos objectifs sont établis par rapport à la disponibilité dans la population active des Canadiens, y a-t-il d'autres modèles, dans d'autres pays, que vous examinez lorsque vous concevez vos stratégies, que vous évaluez vos stratégies, et cetera.? Si oui, quels sont ces pays? Je parle d'États fédéraux.

Mme d'Auray : Notre législation nous oblige à faire ces évaluations et à fixer ces objectifs par rapport à la disponibilité dans la population active. C'est indiqué dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le sénateur Nancy Ruth : Rien d'autre?

Mme d'Auray : Non.

Le sénateur Nancy Ruth : Savez-vous s'il y a d'autres pays qui font mieux que le Canada?

M. O'Sullivan : Comme l'a dit Mme d'Auray, nous nous sommes concentrés sur ça parce que c'est indiqué dans la législation. Nous n'avons pas examiné récemment de modèles d'autres juridictions. Nous examinons les initiatives prises et les pratiques exemplaires mais pas le cadre global en vertu duquel on établit la disponibilité dans la population active et les objectifs d'équité en matière d'emploi, puis les plans. Nous suivons cela à cause de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de la manière dont elle nous l'impose.

Senator Nancy Ruth: Do you think there would be value in that? I am thinking of states that have taken in many refugees and immigrants, and so on, like Canada, and have a mixed population now that were once white, so to speak, like Norway.

Mr. O'Sullivan: Undeniably, comparative studies are always a useful tool, yes.

Senator Nancy Ruth: Do you even know who those people would be in those government departments in some of the Scandinavian countries?

Mr. O'Sullivan: Not offhand in terms of best examples from other jurisdictions.

Ms. d'Auray: One interesting source of information we can look to is whether the Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD, has done any comparative analysis. That would give a good cross-section of countries that either have had a stable population or have changed the makeup of their population. We can certainly look into that to see whether different assessments or different methodologies or approaches have been put forward.

Senator Nancy Ruth: Different sticks to make it happen.

Ms. d'Auray: Yes.

Senator Poy: The questions I had wanted to ask have been asked. Department heads do not set the target, you do. Am I right?

Ms. d'Auray: That is correct.

Senator Poy: If they do not meet the target, it was mentioned earlier that then they do not get the performance bonus. Has anyone been demoted for not doing his or her job?

Ms. d'Auray: Not to my knowledge. I would prefer, as I said earlier, to indicate that, again to my knowledge, there is no direct link between the performance on employment equity and the performance pay. That is part of an assessment. It is one of many factors, and I would not be able to say specifically that someone has not met a performance target in relation to that for a deputy head; I do not think I would be in a position to establish that direct link.

I think there are opportunities or occasions in departments and agencies where the managers may have been given that as a specific performance element, exclusive of a number of others to say that this is what you should be meeting. In those contexts, you may see a direct link between the performance, the meeting of the target and the performance pay.

Senator Poy: But it is voluntary, is it not?

Ms. d'Auray: No, the targets are not voluntary; the assessment is not voluntary. It is an independent assessment made of the deputy head and his or her efforts as well. It is calculated. The numbers are provided. There is a fairly rigorous assessment that is done across a range of human resource factors. If a department is

Le sénateur Nancy Ruth : Pensez-vous que ça vaudrait la peine? Je songe à des États qui ont accueilli beaucoup de réfugiés et d'immigrants, comme le Canada, et qui ont aujourd'hui une population mixte alors qu'elle était auparavant blanche, comme la Norvège.

M. O'Sullivan : Indéniablement, les études comparées sont toujours un outil utile.

Le sénateur Nancy Ruth : Savez-vous qui sont ces personnes dans ces ministères de certains des pays scandinaves?

M. O'Sullivan : Pas immédiatement en termes de meilleurs exemples d'autres juridictions.

Mme d'Auray : L'une des sources d'information intéressantes que nous pourrions examiner est l'Organisation de coopération et de développement économique, l'OCDE, qui a peut-être fait des analyses comparées. Cela nous donnerait un bon échantillon de pays qui ont soit une population stable soit une population dont la composition a changé. Nous pouvons certainement nous informer à ce sujet pour voir si des évaluations différentes ou des méthodologies ou approches différentes ont été utilisées.

Le sénateur Nancy Ruth : Des bâtons différents pour obtenir des résultats.

Mme d'Auray : Oui.

Le sénateur Poy : Les questions que je voulais poser l'ont déjà été. Ce ne sont pas les administrateurs généraux des ministères qui fixent les objectifs, n'est-ce pas?

Mme d'Auray : C'est exact.

Le sénateur Poy : S'ils n'atteignent pas les cibles, comme on l'a dit plus tôt, ils n'obtiennent pas de prime au rendement. Quelqu'un a-t-il déjà été rétrogradé pour ne pas avoir fait son travail?

Mme d'Auray : Pas à ma connaissance. Comme je l'ai dit tout à l'heure, je préférerais indiquer, à nouveau selon ce que je sais, qu'il n'y a pas de lien direct entre le rendement sur l'équité en matière d'emploi et la rémunération au rendement. C'est une partie de l'évaluation. C'est l'un des nombreux facteurs et je ne saurais vous dire précisément que quelqu'un n'a pas atteint son objectif de rendement de ce point de vue, pour un administrateur général. Je ne pense pas être en mesure d'établir ce lien direct.

Je pense qu'il y a dans les ministères et organismes des occasions où des gestionnaires ont peut-être reçu cela comme élément spécifique de rendement, à l'exclusion de certains autres, pour dire que c'est ça que vous devez atteindre. Dans ces contextes, vous pourrez peut-être voir un lien direct entre le rendement, l'obtention de l'objectif et la rémunération au rendement.

Le sénateur Poy : Mais c'est volontaire, n'est-ce pas?

Mme d'Auray : Non, les objectifs ne sont pas volontaires. L'évaluation n'est pas volontaire. C'est une évaluation indépendante de l'administrateur général et de ses efforts. C'est calculé. Les chiffres sont fournis. Il y a une évaluation relativement rigoureuse qui est faite en fonction de toute une

not performing well on a whole host of issues related to human resources, then it will affect the performance and the assessment of the performance of that deputy head.

Senator Poy: The assessment really does not have a stick; am I right?

Ms. d'Auray: The assessment overall in terms of human resources does have a stick. There is not a specific stick, if I can put it that way, for employment equity targets. There is a broader stick, if I can put it that way, in terms of a host of human resource issues, not just the employment equity as a target. It is one of a series of factors that is used to assess the deputy head against good people management practices or specific targets that are given to deputy heads to meet.

Senator Poy: In other words, if they do not do their jobs according to the target, they just stay where they are, right? Their jobs are not affected. Is that what you meant?

Ms. d'Auray: That is correct. Their performance is assessed and how they are remunerated as performance pay is assessed. However, I want to be clear that it is not just on the employment equity issues; it is on the whole host of indicators. About 21 objective indicators are part of the management accountability framework and are used to assess the performance of a deputy head.

Senator Poy: How long has the target that is set for visible minorities been in effect?

Mr. O'Sullivan: Since the Employment Equity Act.

Senator Poy: As Senator Jaffer mentioned, certain departments have no visible minorities at the executive level, which means it is not effective. Does it not mean that?

Ms. d'Auray: It means that on an overall target, a department can be effective, but it also means that for certain categories of activities we would tell the department or deputy head to focus on these elements. They have an overall target to meet, and they also have a specific set of targets. If they meet the specific targets, they will have deemed to have met the overall target.

Senator Poy: The way you count it, if there are 44 per cent women; whether they are disabled or a visible minority, that is all encompassed within that number, right?

Ms. d'Auray: That is correct.

Senator Poy: The deputy minister has a huge amount of flexibility, but that person does not set the target, you do; is that correct?

Ms. d'Auray: That is correct. If I may, the target is also set in relation to workforce availability.

Senator Poy: Yes, I understand that.

gamme de facteurs de ressources humaines. Si un ministère n'obtient pas de bons résultats sur toute une gamme de questions concernant les ressources humaines, cela affectera le rendement et l'évaluation du rendement de l'administrateur général.

Le sénateur Poy : L'évaluation n'est assortie d'aucun bâton, n'est-ce pas?

Mme d'Auray : L'évaluation globale en termes de ressources humaines est accompagnée d'un bâton. Il n'y a pas de bâton particulier, si je peux m'exprimer ainsi, pour les objectifs d'équité en matière d'emploi. Il y a un bâton plus général, si je peux dire, en termes d'une foule de questions de ressources humaines, pas seulement de l'équité en matière d'emploi comme objectif. C'est une série de facteurs qu'on utilise pour évaluer l'administrateur général du point de vue des bonnes pratiques de gestion du personnel ou d'objectifs précis qui sont donnés aux administrateurs généraux.

Le sénateur Poy : Autrement dit, s'ils ne font pas leur travail du point de vue de l'objectif, ils restent là où ils sont, n'est-ce pas? Leur emploi n'est pas touché. C'est ce que vous voulez dire?

Mme d'Auray : C'est exact. Leur rendement est évalué et la manière dont ils sont rémunérés au rendement est évaluée. Toutefois, je tiens à dire clairement que ce n'est pas seulement sur les questions d'équité en matière d'emploi, c'est sur l'ensemble complet des indicateurs. Environ 21 indicateurs objectifs font partie du cadre de responsabilité de gestion et sont utilisés pour évaluer le rendement d'un administrateur général.

Le sénateur Poy : Depuis combien de temps existe cet objectif pour les minorités visibles?

M. O'Sullivan : Depuis la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le sénateur Poy : Comme l'a dit le sénateur Jaffer, certains ministères n'ont pas de minorités visibles au niveau de la haute direction, ce qui veut dire que ce n'est pas efficace. Ce n'est pas ce que ça veut dire?

Mme d'Auray : Cela veut dire que, sur un objectif global, un ministère peut être efficace, mais cela veut dire aussi que, pour certaines catégories d'activités, nous dirions au ministère ou à l'administrateur général de se concentrer sur ces éléments. Ils ont un objectif global à atteindre et ils ont aussi une série d'objectifs spécifiques. S'ils atteignent les objectifs spécifiques, on considérera qu'ils ont atteint l'objectif global.

Le sénateur Poy : Avec la manière dont vous faites les comptes, s'il y a 44 p. 100 de femmes, et si certaines sont des personnes handicapées ou des membres des minorités visibles, elles sont englobées dans ce chiffre, n'est-ce pas?

Mme d'Auray : C'est juste.

Le sénateur Poy : Le sous-ministre a énormément de latitude mais ce n'est pas lui qui fixe l'objectif, n'est-ce pas?

Mme d'Auray : C'est exact. Si vous me permettez de préciser, l'objectif est également établi par rapport à la disponibilité dans la population active.

Le sénateur Poy : Oui, j'ai compris.

Ms. d'Auray: There is an objective measure that describes the workforce, the availability and our part of that for the public service.

Senator Poy: If the deputy minister wants to ignore the target, he or she can do so. Am I right?

Ms. d'Auray: No, because that is part and parcel of the requirements to meet performance as a deputy minister; it is part and parcel of the accountability that we directly give to deputy ministers.

Senator Poy: Who tells deputy ministers they are not doing a good job?

Ms. d'Auray: We tell the deputy ministers, because we provide the information and the reporting to let them know they are not meeting their targets.

Senator Poy: The deputy ministers are above you, right?

Ms. d'Auray: Yes, the deputy ministers are responsible for the management of their organization.

Senator Poy: Are you under them?

Ms. d'Auray: I am kind of parallel to them. I set the direction, I set the targets and I also feed in the report of what they have completed.

Senator Poy: Who reads these reports?

Ms. d'Auray: The deputy ministers do, as well as the clerk. The public reports of performance are actually included in the reports that our minister tables in Parliament.

Senator Poy: You mentioned something about special counselling for visible minorities. In departments where there are no visible minorities at executive levels, who counsels them?

Mr. O'Sullivan: As one example, Health Canada has put in measures to encourage the promotion of visible minorities within a department, and a lot of the focus was on career counselling to individuals within the department but also through career counselling fairs in order to help visible minorities within that department move forward and progress within their careers.

Senator Poy: These are within departments?

Mr. O'Sullivan: Yes. That is an example of an initiative taken by one department, Health Canada.

Senator Poy: The counsellors may or may not be visible minorities; is that right? I am just thinking of role models. If they are not, there are no role models.

Mr. O'Sullivan: I do not know whether the career counsellors in that department are themselves visible minorities, but the impetus is to help visible minorities in their department to progress in their careers and to move forward.

Mme d'Auray: Il y a une mesure objective qui décrit la population active, la disponibilité et notre part de ça pour la Fonction publique.

Le sénateur Poy: Si le sous-ministre veut ne tenir aucun compte de l'objectif, il le peut, n'est-ce pas?

Mme d'Auray: Non car cela fait partie des exigences pour atteindre le rendement comme sous-ministre. Cela fait partie intégrante de la reddition de compte que nous donnons directement aux sous-ministres.

Le sénateur Poy: Qui peut dire aux sous-ministres qu'ils ne font pas un bon travail?

Mme d'Auray: Nous le disons aux sous-ministres car nous fournissons les informations et les rapports pour leur faire savoir qu'ils n'atteignent pas leurs cibles.

Le sénateur Poy: Les sous-ministres sont au-dessus de vous, n'est-ce pas?

Mme d'Auray: Oui, les sous-ministres assument la responsabilité de la gestion de leur organisation.

Le sénateur Poy: Vous êtes en dessous d'eux dans la hiérarchie?

Mme d'Auray: Je suis en quelque sorte en parallèle. J'établis l'orientation, je fixe les objectifs et je fournis aussi le rapport sur ce qu'ils ont réalisé.

Le sénateur Poy: Qui lit ces rapports?

Mme d'Auray: Les sous-ministres, ainsi que le greffier. Les rapports publics sur le rendement sont inclus dans les rapports que notre ministre dépose devant le Parlement.

Le sénateur Poy: Vous avez parlé de consultation spéciale pour les minorités visibles. Dans les ministères où il n'y a pas de minorités visibles au niveau de la haute direction, qui leur donne des conseils?

M. O'Sullivan: Voici un exemple. Santé Canada a pris des mesures pour encourager la promotion de minorités visibles dans un ministère, et beaucoup d'importance a été attribuée à la prestation de conseils sur les carrières aux employés du ministère mais aussi à l'organisation de foires sur les carrières de façon à aider les minorités visibles de ce ministère à avancer et à progresser dans leur carrière.

Le sénateur Poy: Dans des ministères?

M. O'Sullivan: Oui. C'est un exemple d'initiative prise par un ministère, Santé Canada.

Le sénateur Poy: Mais les conseillers ne sont pas nécessairement des membres des minorités visibles, n'est-ce pas? Je songe ici à l'accès à des modèles. S'il n'y a pas de minorités visibles, il ne peut pas y avoir de modèles.

M. O'Sullivan: Je ne sais pas si les conseillers en carrières de ce ministère sont eux-mêmes membres de minorités visibles mais l'objectif est d'aider les membres des minorités visibles dans leur ministère à progresser dans leur carrière et à avancer.

Ms. d'Auray: There are a number of examples where departments have created councils of visible minorities within their own organizations in order to help create the support and the advisory element, as well as to guide and to direct the organization and the managers in how to reach out and how to increase representation in their own workforce.

There is an element, however, which I think Ms. Barrados did indicate, and I want to bring that back: the numbers we have that we are reporting on are all predicated on self-identification. If managers and executives who are visible minorities did not choose to self-identify, we have no way of knowing that they are in the public service.

When our statistics indicate that we have no people of visible minority in these categories, that is based on the data we have; people have not self-identified in those positions. However, there may be some.

Senator Poy: Yes, I can understand that.

Ms. d'Auray: However, it is not something that we can capture or report on. This is where the information and the findings of the Public Service Commission are actually quite useful. If people self-identify as they are being recruited but not when they are being hired, then we have to try to understand why that self-identification does not carry through.

Given the information the Public Service Commission has found, we could in fact be above the workforce availability for representation of visible minorities in the public service; but our numbers are exclusively predicated on self-identification.

Can we say that that is an accurate portrayal or representation of the workforce? It is, based on self-identification.

Senator Poy: I understand. Self-identification is done when people are hired, and then how often thereafter?

Ms. d'Auray: Generally speaking, departments renew or launch a bit of a blitz on self-identification generally within a span of 12 to 18 months. That is more or less how they do their renewal of the information.

Senator Poy: It is repeated every 12 to 18 months?

Ms. d'Auray: Yes, depending on the department. Again, it is always with a view to encouraging self-identification, but since this is a voluntary process, not everyone agrees to do so.

Senator Jaffer: I have a supplementary question to that. I am sure you have heard that people do not want to self-identify because they are worried they will not get hired.

Mme d'Auray: Il y a des exemples de ministères qui ont créé des conseils des minorités visibles au sein de leur propre organisation de façon à aider à créer le soutien et l'élément de conseil, ainsi qu'à guider et à diriger l'organisation et les gestionnaires sur la manière d'agir pour rehausser la représentation dans leur propre effectif.

Il y a cependant un élément, que Mme Barrados a indiqué, je crois, sur lequel je veux revenir : les chiffres que nous avons et dont nous faisons rapport sont tous fondés sur l'auto-identification. Si des gestionnaires et cadres qui sont membres des minorités visibles ne veulent pas s'auto-identifier, nous n'avons aucun moyen de savoir qu'ils sont dans la Fonction publique.

Quand nos statistiques indiquent qu'il n'y a pas de membres des minorités visibles dans ces catégories, elles reflètent les données dont nous disposons. Elles indiquent qu'aucune personne ne s'est auto-identifiée dans ces catégories mais il pourrait néanmoins y en avoir.

Le sénateur Poy: Certes, je comprends.

Mme d'Auray: Toutefois, ce n'est pas une chose que nous pouvons saisir et communiquer. Voilà où les informations et constatations de la Commission de la fonction publique sont en fait très utiles. Si les gens s'auto-identifient lorsqu'ils sont recrutés mais pas lorsqu'ils sont engagés, nous devons essayer de comprendre pourquoi cette auto-identification ne s'est pas poursuivie.

Étant donné l'information trouvée par la Commission de la fonction publique, nous pourrions en fait être au-delà de la disponibilité dans la population active pour la représentation des minorités visibles dans la Fonction publique, mais nos chiffres dépendent totalement de l'auto-identification.

Pouvons-nous dire que c'est un portrait exact ou une représentation de la population active? Oui, sur la base de l'auto-identification.

Le sénateur Poy: Je comprends. L'auto-identification se fait lorsque les gens sont engagés, et à quelle fréquence ensuite?

Mme d'Auray: En règle générale, les ministères renouvellent ou lancent une sorte de campagne d'auto-identification généralement dans un délai de 12 à 18 mois. C'est plus ou moins comme ça qu'ils renouvellent l'information.

Le sénateur Poy: C'est répété tous les 12 ou 18 mois?

Mme d'Auray: Oui, selon le ministère. C'est toujours dans le but d'encourager l'auto-identification mais, comme il s'agit d'un processus volontaire, tout le monde n'accepte pas nécessairement de le faire.

Le sénateur Jaffer: J'ai une question supplémentaire à ce sujet. Je suis sûre que vous avez entendu parler de gens qui ne veulent pas s'auto-identifier parce qu'ils craignent de ne pas être engagés s'ils le font.

I find it interesting that people talk about self-identification, yet you say that the deputy ministers will assess the needs they has. Do the deputy ministers not know? My boss sitting there knows I am a visible minority. Why do the workers need to self-identify?

Ms. d'Auray: Yes, they do.

Senator Jaffer: I find this is going in a circle. My boss sitting there, Senator Munson, knows I am a visible minority; I do not need to self-identify.

Senator Munson: I am an invisible minority.

Senator Jaffer: You have said that the deputy minister knows who his workforce is. Surely he knows who the visible minorities are; you cannot hide that.

Ms. d'Auray: That is correct. According to the legislative framework that we operate under, we cannot count people who do not self-identify. This is where the findings of the Public Service Commission are indeed of interest to us. If people are willing to identify as they apply, once they are hired, obviously they still remain within that identification.

Senator Jaffer: You said they can self-identify afterwards.

Ms. d'Auray: That is correct, because we ask them once they become employees to identify, if they wish to identify one more time. We do not carry one from the other.

Senator Jaffer: The deputy minister cannot identify them?

Ms. d'Auray: No. This is why when we say that we have visible minority representation at 9.2 per cent with a workforce availability of 12.4 per cent, and we are under that, a number of colleagues will say that their workforce is actually a lot more representative than the numbers show. However, we cannot say that because our numbers are predicated and based only upon self-identification.

You are correct that a deputy minister, a manager, can look at his or her workforce and say it is very representative, but if those employees do not choose to self-identify, we cannot count them. We can only rely on the numbers that come from self-identification.

Senator Jaffer: So the next step is that we have to create an environment where people feel they will not be punished if they self-identify; they will get the job. We need to create that environment.

Ms. d'Auray: That is why we want to work with the Public Service Commission to understand what happens between the recruitment process and the time people become employees, what makes them change their mind about self-identification. We know

Je trouve intéressant que les gens parlent d'auto-identification alors que vous dites que les sous-ministres évalueront leurs besoins. Est-ce qu'ils ne les connaissent pas? Mon patron, assis à côté de moi, sait bien que je suis membre d'une minorité visible. Pourquoi les employés ont-ils besoin de s'auto-identifier?

Mme d'Auray : Oui, ils doivent le faire.

Le sénateur Jaffer : J'ai l'impression qu'on tourne en rond. Mon patron, assis à côté de moi, le sénateur Munson, sait que je suis membre d'une minorité visible. Je n'ai pas besoin de m'auto-identifier.

Le sénateur Munson : Je suis membre d'une minorité invisible.

Le sénateur Jaffer : Vous avez dit que le sous-ministre sait qui fait partie de son effectif. Il doit sûrement savoir qui sont les membres des minorités visibles. Ce n'est pas une chose qu'on peut cacher.

Mme d'Auray : C'est exact. Selon le cadre législatif en vertu duquel nous travaillons, nous ne pouvons pas compter les gens qui ne s'auto-identifient pas. Voilà pourquoi les informations de la Commission de la fonction publique nous intéressent. Si les gens sont prêts à s'auto-identifier quand ils présentent leur candidature, une fois qu'ils sont recrutés, ils resteront évidemment dans cette identification.

Le sénateur Jaffer : Vous avez dit qu'ils peuvent s'auto-identifier plus tard.

Mme d'Auray : C'est exact, parce que nous leur demandons de s'identifier une fois qu'ils deviennent des employés, s'ils désirent s'identifier une nouvelle fois. Il n'y a pas report d'un niveau à l'autre.

Le sénateur Jaffer : Le sous-ministre ne peut pas les identifier?

Mme d'Auray : Non. C'est pourquoi, quand nous disons que nous avons 9,2 p. 100 de représentation des minorités visibles avec une disponibilité de 12,4 p. 100 dans la population active — et nous sommes en dessous de cela —, certains collègues diront que leur effectif est en réalité plus représentatif que ne le montrent les chiffres. Toutefois, nous ne pouvons pas dire cela parce que nos chiffres dépendent de l'auto-identification et reposent uniquement là-dessus.

Vous avez raison de dire qu'un sous-ministre, un gestionnaire, peut examiner son effectif et dire qu'il est très représentatif mais, si ses employés choisissent de ne pas s'auto-identifier, nous ne pouvons pas les compter. Nous ne pouvons nous fier qu'aux chiffres qui viennent de l'auto-identification.

Le sénateur Jaffer : Donc, l'étape suivante est que nous devons créer un environnement où les gens auront le sentiment qu'ils ne seront pas punis s'ils s'auto-identifient, qu'ils obtiendront l'emploi. Il nous faut créer cet environnement.

Mme d'Auray : Voilà pourquoi nous voulons travailler avec la Commission de la fonction publique pour comprendre ce qui se passe entre le processus de recrutement et le moment où les gens deviennent des employés, et ce qui les fait changer d'avis sur

we have a more representative workforce, but we cannot at this point demonstrate it using the measures and the mechanisms we currently have.

The Chair: I think I need to cut this discussion off. We did have in our previous reports the information that perhaps some people do not wish to self-identify for negative reasons, but we also found some evidence of why they did not want to self-identify for other reasons. I think we have to be clear on that.

Senator Goldstein: I have a relatively brief question. I am worried about the metrics. You identify on a percentage basis the visible minorities, the Aboriginals, the women and the disabled persons, as a percentage of the whole. That may not necessarily be a correct metric.

Would the better metric not be a horizontal one, where you are able to identify for yourselves and for us a percentage of people at various levels of the civil service, rather than as a proportion of the totality within a department or within the civil service? I have to wonder what kind of information we can gather from the vertical metric as opposed to a horizontal metric.

Ms. d'Auray: We do have both.

Senator Goldstein: I did not see that.

Ms. d'Auray: I did not go into the details, but in the report we tabled before Parliament, the metrics are there, both by occupational group as well as executive. We do have the metrics for workforce availability and where we, as a public service, happen to be for those specific elements.

Senator Goldstein: Thank you. I guess I did not see that.

Ms. d'Auray: I did not put it in my presentation notes, but it is available in the report that is tabled before Parliament.

Senator Goldstein: What would that metric show? Would it show a proportionate penetration of these various minority groups or would it show a concentration of these groups at the lower levels?

Ms. d'Auray: If I can use the executives as an example, we would show a number close to the workforce availability for women, but just under the target. For people with disabilities, we would show that we are meeting the target. For Aboriginal persons, we are close to the target. People of visible minorities is where we have the biggest gap. The general numbers are also replicated, with some variation, in the more specific numbers.

Senator Goldstein: Is anything special being done to aid or encourage the hiring of Aboriginal people in departments other than those departments that are directly involved with Aboriginal people?

l'auto-identification. Nous savons que nous avons un effectif plus représentatif mais nous ne pouvons pas à l'heure actuelle le démontrer en utilisant les mesures et les mécanismes que nous avons actuellement.

La présidente : Je vais devoir interrompre cette discussion. Nous avons dans nos rapports précédents l'information que certaines personnes souhaitent peut-être ne pas s'auto-identifier pour des raisons négatives mais nous avons aussi trouvé certaines indications d'autres raisons pour lesquelles elles ne veulent pas s'auto-identifier. Je pense que nous devons être clairs à ce sujet.

Le sénateur Goldstein : J'ai une question relativement brève à vous poser. Je m'interroge sur les chiffres. Vous avez parlé d'un pourcentage de minorités visibles, d'Autochtones, de femmes et de personnes handicapées, par rapport au total. Ce n'est peut-être pas nécessairement la bonne mesure.

Ne serait-il pas préférable d'utiliser une mesure horizontale où vous pourriez identifier pour vous-même et pour nous un pourcentage des gens à différents niveaux de la Fonction publique, plutôt qu'en proportion de la totalité dans un ministère ou dans la Fonction publique? Je me demande quel genre d'information nous pouvons obtenir d'une mesure verticale par rapport à une mesure horizontale.

Mme d'Auray : Nous avons les deux.

Le sénateur Goldstein : Ce n'est pas ce que j'ai vu.

Mme d'Auray : Je ne suis pas entrée dans les détails mais, dans le rapport que nous avons déposé devant le Parlement, les chiffres sont là, à la fois par groupe professionnel ainsi que pour la haute direction. Nous avons les mesures sur la disponibilité dans la population active et sur la situation où nous en sommes, dans la Fonction publique, pour ces différents éléments.

Le sénateur Goldstein : Merci. Je suppose que je ne l'avais pas vu.

Mme d'Auray : Je n'en ai pas parlé dans mon exposé mais c'est disponible dans le rapport déposé devant le Parlement.

Le sénateur Goldstein : Que révèle cet indicateur? Est-ce qu'il révèle une pénétration proportionnelle de ces divers groupes minoritaires ou une concentration de ces groupes aux niveaux inférieurs?

Mme d'Auray : Si je peux prendre les cadres supérieurs comme exemple, nous avons un chiffre proche de la disponibilité dans la population active en ce qui concerne les femmes, mais juste en dessous de la cible. Pour les personnes handicapées, nos chiffres montrent que nous atteignons la cible. Pour les Autochtones, nous sommes proches de la cible. C'est pour les minorités visibles que nous avons le plus grand écart. Les chiffres généraux sont également reproduits, avec certaines variations, dans les chiffres plus spécifiques.

Senator Goldstein : Fait-on quelque chose de spécial pour aider ou encourager le recrutement d'Autochtones dans les ministères, en plus des ministères où ils s'occupent directement de questions autochtones?

Ms. d'Auray: In terms of specific support, we do have, as we do for the other councils, a group that cuts across departments and agencies and that helps develop good practices and approaches in order to create a critical mass and to create the conditions upon which people would like to join that department and stay in that department.

There is the issue of mobility. We have found that people will come into a department, but they will also go from one department to the next. That is one of the challenges for departments — to keep people in their department. We have found that some departments are better at establishing stability, and so we need to work with those departments to understand what conditions they have created, the workplace environment, what makes it more — pardon the Gallicism — convivial to people of different backgrounds to be in that department. Part of our work is to put those people in touch with each other so that they understand what good practices are.

[Translation]

Senator Brazeau: I thank you for your presentation and I welcome you before our committee.

Beside your power to produce a report highlighting the performance of deputy ministers or departments, do you have any specific power to ensure accountability of deputy ministers before producing your reports?

Ms. d'Auray: Not as such since the targets are established in the legislation and through the measures we apply. In terms of accountability, deputy ministers are accountable for the management of their staff and therefore for the performance of their initiatives in relation to the objectives established.

That being said, we have the power to report, to provide guidance to deputy ministers and to report not only to deputy ministers but also to the public and to the clerk.

Senator Brazeau: So, your report is your stick?

Ms. d'Auray: It is our main tool. Setting objectives and reporting on objectives are the two accountability tools we have available, with the report to Parliament. The report mandated by legislation is not only given to the deputy ministers, it is also made public. Those are the tools we have available. They are similar to a number of elements relating to human resources management for the whole of the public service.

Senator Brazeau: Looking at the statistics, it is clear that aboriginals are more or less limited to three departments: Indian affairs, the Correctional Service of Canada and Human Resources Canada. I suppose it is because those departments deal with some aspects of Aboriginal issues. Should we conclude that the other departments, which do not necessarily deal with Aboriginal issues, do not make any efforts to ensure employment equity for Aboriginals and to make sure that they retain their aboriginal employees?

Mme d'Auray: En termes de soutien spécifique, nous avons, comme pour les autres conseils, un groupe qui représente les différents ministères et organismes et qui aide à formuler de bonnes pratiques et approches afin de créer une masse critique et de créer les conditions auxquelles les gens voudraient se joindre à ce ministère et y rester.

Il y a la question de la mobilité. Nous avons constaté que des gens viendront dans un ministère mais qu'ils iront aussi d'un ministère au suivant. C'est l'un des défis pour les ministères : garder les gens dans leur ministère. Nous avons constaté que certains ministères se débrouillent mieux pour établir de la stabilité et nous devons donc travailler avec eux pour comprendre quelles conditions ils ont créées, l'environnement de travail, ce qui le rend plus convivial — si c'est le bon adjectif — pour y attirer des gens. Une partie de notre travail est de mettre ces personnes en contact les unes avec les autres afin qu'elles comprennent ce que sont les bonnes pratiques.

[Français]

Le sénateur Brazeau : Je vous remercie de votre présentation et vous souhaite la bienvenue à notre comité.

Outre votre pouvoir de produire un rapport qui souligne la performance d'un sous-ministre et de son ministère, avez-vous un pouvoir spécifique pour vous assurer de l'imputabilité d'un sous-ministre avant de produire votre rapport?

Mme d'Auray : Pas en tant que tel parce que les objectifs sont fixés par la loi et par les mesures que nous établissons, c'est-à-dire le calcul que nous faisons. En termes d'imputabilité, les sous-ministres sont eux-mêmes imputables de leur propre gestion des personnes et donc de leur rendement vis-à-vis de leurs initiatives, vis-à-vis des objectifs fixés.

Cela dit, notre pouvoir demeure celui de faire rapport, de donner des orientations aux sous-ministres et faire rapport non seulement aux sous-ministres, mais publiquement et également au greffier.

Le sénateur Brazeau : Alors votre rapport c'est votre bâton?

Mme d'Auray : C'est l'outil principal. Fixer les objectifs et faire rapport sur les objectifs sont les deux éléments avec les imputabilités et le rapport parlementaire. Le rapport requis par la loi est non seulement remis aux sous-ministres il est de fait rendu public et publié. Ce sont les mécanismes à notre disposition. Ce sont les mécanismes semblables pour bien des éléments dans la gestion des personnes à l'échelle de la fonction publique.

Le sénateur Brazeau : Si on regarde les chiffres, on peut voir que les personnes autochtones sont limitées à plus ou moins trois ministères tels celui des Affaires indiennes, du Service correctionnel du Canada ainsi que des Ressources humaines Canada. D'après moi, c'est parce qu'il y a un aspect autochtone dans ces ministères. Peut-on conclure que les autres ministères, qui ne touchent pas nécessairement les questions autochtones, ne font pas leur travail en termes d'équité d'emploi pour les Autochtones et pour s'assurer que les Autochtones embauchés par ces ministères restent?

Ms. d'Auray: It would not be fair to say that departments do not make any efforts because they do. As far as a success is concerned, some are more successful than others. I would say that the issue is the same for individuals who have to self-identify. Some departments are beginning to be more adept at recruiting and at setting up programs not for training but for supporting and integrating new recruits.

We realized that people will feel isolated when there are only one or two members of their group and the issue then is to create a supporting environment for them. Departments are beginning to do that. Those who are not used to have contacts or to work directly with Aboriginal persons are beginning to have this experience and are learning from other departments. Indian Affairs Canada has provided lots of support to other departments in order to improve their hiring practices and it continues to do so.

My previous department, Fisheries and Oceans Canada, has also taken a number of initiatives to work with local aboriginal groups because we realized that programs that are too generic are not effective and that one should work directly with communities.

Senator Brazeau: I am pleased to hear you say that because my third question has a more ideological bent. We all want our public service to be representative of Canadian society. What concrete steps are you going to take to make sure that in a not too distant future we have a public service that is really representative of minorities, of women and of Aboriginal people? It all sounds very good but what are you going to do to reach that objective, specifically?

Ms. d'Auray: Most initiatives are the direct responsibility of departments and organizations. This may not be the answer you would like but it is up to organizations to find competent people for delivering their programs and initiatives. Each organization is responsible for setting up its own plans, making its own recruitment, implementing best practices and being creative. Even if this was under my control, I would not be able to make such changes for 250,000 people. So, it is literally up to each deputy minister or head of organization.

I can also tell you that things have definitely improved over the years with the experience gained and the knowledge learned. Of course, nothing is ever perfect.

In fact, you are asking me when the work will be finished and I will tell you that it will never be finished because Canadian society is always changing. Therefore, we will always have to set up new targets, we will always aim at being as representative as possible.

Senator Brazeau: In conclusion, we have been told that there will be an excellent opportunity over the next few years to hire more members of minorities and of Aboriginal people with the

Mme d'Auray : Il ne serait pas tout à fait juste de dire que les ministères ne font pas d'effort. Ils font des efforts. De là à dire s'ils connaissent des succès, certains en connaissent davantage que d'autres. Je vous dirais que la même question se pose pour les personnes. Les personnes doivent s'autodéclarer dans le même principe. Certains ministères commencent à être plus adeptes à recruter et à trouver des programmes non pas de formation, mais d'appui et d'intégration.

On s'est rendu compte que lorsqu'il s'agit d'une ou deux personnes, elles se sentent assez isolées. Donc, comment créer un environnement pour faire en sorte que ces personnes trouvent un appui? Les ministères commencent à le faire. Ceux qui n'ont pas l'habitude d'avoir des liens ou de travailler directement avec les personnes autochtones commencent à avoir cette expérience et à apprendre des expériences des autres ministères. Le ministère des Affaires indiennes a beaucoup aidé les ministères à améliorer leur façon de recruter et continue de le faire.

Mon ancien ministère, Pêches et Océans Canada, a aussi entrepris plusieurs initiatives pour travailler avec les groupes autochtones de façon locale parce qu'on s'est rendu compte que si on faisait quelque chose de trop générique, cela ne marchait pas, qu'il fallait travailler directement avec les collectivités.

Le sénateur Brazeau : Je suis content de vous entendre le dire, parce que ma troisième question est plus idéologique. Je pense qu'on veut tous une fonction publique représentative de la population canadienne. Qu'allez-vous faire de tangible et de spécifique pour nous assurer que dans un futur non déterminé, on pourra être satisfaits des chiffres et de la représentation des minorités, des femmes, des peuples autochtones dans la fonction publique? Cela sonne bien quand on dit qu'on veut une fonction publique représentative, mais qu'allez-vous faire spécifiquement pour y parvenir?

Mme d'Auray : La plupart des activités vont relever directement des ministères et des organismes. Ce n'est peut-être pas la réponse que vous voulez entendre, mais ce sont les organismes qui doivent trouver eux-mêmes les personnes compétentes pour pouvoir livrer leurs propres programmes et initiatives. Chacun de ces organismes doit faire sa planification, faire ses activités de recrutement, avoir les meilleures pratiques, faire ses propres éléments d'innovation et ses propres initiatives. Parce que même si j'avais un contrôle direct là-dessus, ce n'est pas moi sur 250 000 personnes qui pourrai effectuer ce changement. C'est littéralement chacun des administrateurs généraux.

Et je vous dirais au fil des ans, des expériences, des connaissances acquises, qu'on est en train d'améliorer tout cela. Est-ce parfait? Non.

Vous me demandez, dans un certain sens, si on aura terminé. Je vous dirais non, parce que la population canadienne sera toujours en train d'évoluer. On sera donc toujours en train de fixer des objectifs, on sera toujours en train de miser sur l'atteinte de la meilleure représentativité possible.

Le sénateur Brazeau : Pour terminer, on a mentionné que dans les années qui suivront, on aura une opportunité, surtout avec les minorités et les peuples autochtones, que l'on considère la

departure of the baby boom generation. I hope that you will continue to work to ensure that minorities, aboriginals, women and so on join the public service as soon as possible.

Ms. d'Auray: There will indeed be an excellent opportunity for two reasons. First, the present economic situation means that the labour market is more competitive and a career in the public service is becoming more and more attractive.

Second, as mentioned by my colleague, many public servants are indeed going to retire in the next few years and departments are already setting up many detailed succession plans. This will allow us to improve recruitment practices and to make sure that long-term career planning is being done for new entrants.

[English]

Senator Munson: I have a brief supplementary on that. I came up with this unique idea that maybe everyone on the committee could come up with. You talked about the opportunity and challenges as baby boomers depart.

The Chair: We could all leave?

Senator Munson: No. I do not see that many advertisements. You have to spend money. Everyone is talking about cutting costs, but you have to spend money. I came up with a slogan: Governments come and go, but the public service is a place to grow. What do you think of that?

The Chair: That will be the title of the next report.

Senator Munson: I just thought it might work.

Ms. d'Auray: We have another slogan we use: One employer, many opportunities.

The Chair: I believe Senator Munson still likes his, so please consider it. That is his area of expertise, not mine, so I defer to him.

Mr. O'Sullivan: To follow up on Senator Munson's suggestion for recruitment initiatives, as the clerk indicated in his report, the emphasis on university recruitment and the use of job fairs at universities where on-the-spot conditional job offers are made to graduates is an example of an initiative to go after the best and the brightest on university campuses and recruit them for the future. The public service has been a bit too shy in its previous attempts at recruitment. The recruitment fairs at universities are being pursued as a way of trying to be more dynamic and more proactive in active recruitment of top university recruits.

Senator Martin: Reports definitely are valuable in that what you publish holds a light to the various departments and the targets are there. Whether they meet them or not, we still have these public records and documents that we can examine together.

prochaine génération des baby-boomers. J'espère que votre travail contribuera à s'assurer que les minorités, les Autochtones, les femmes, et cetera, feront le saut dans la fonction publique pour offrir le plus de services possible.

Mme d'Auray : C'est une excellente occasion sur deux plans. La première, c'est effectivement la conjoncture économique qui fait en sorte que le marché du travail demeure compétitif, mais une carrière dans la fonction publique devient de plus en plus attrayante.

Le deuxième élément, comme mon collègue l'a mentionné, c'est effectivement la planification des départs à la retraite, tous les plans de succession qui sont en train d'être élaborés, je dirais à grands pas et avec beaucoup de détails. Ce qui nous permet d'augmenter le recrutement et de faire en sorte qu'avec les personnes recrutées, on puisse développer des plans de carrière à plus long terme.

[Traduction]

Le sénateur Munson : Une question supplémentaire à ce sujet. Je viens d'avoir une idée exceptionnelle que tous les membres de ce comité auraient sans doute pu avoir. Vous avez parlé des occasions et des défis que pose le départ des baby-boomers.

La présidente : Nous pourrions tous partir?

Le sénateur Munson : Non. Je ne vois pas tant de publicités que cela. Il faut dépenser d'argent. Tout le monde parle de réduire les coûts mais il faut dépenser de l'argent. J'ai pensé à un slogan : Les gouvernements passent, la fonction publique reste. Qu'en pensez-vous?

La présidente : Ce sera le titre de notre prochain rapport.

Le sénateur Munson : J'ai simplement pensé que ça pourrait marcher.

Mme d'Auray : Nous en avons un autre que nous utilisons : Un employeur, beaucoup de possibilités.

La présidente : Je crois que le sénateur Munson préfère encore le sien. Voyez ce que vous pourriez en faire. C'est sa spécialité, pas la mienne.

M. O'Sullivan : Pour revenir sur la suggestion du sénateur Munson en matière de recrutement, comme l'a dit le greffier dans son rapport, le recrutement universitaire et l'organisation de foires sur les carrières dans les universités, où l'on fait sur-le-champ des offres d'emplois conditionnelles aux étudiants, sont des exemples d'initiatives prises pour chercher les meilleurs et les plus brillants sur les campus universitaires afin de les recruter. La fonction publique était un peu trop timide dans le passé en ce qui concerne le recrutement. Les foires de recrutement organisées dans les universités sont une méthode permettant d'être plus dynamique et plus proactif pour recruter activement les meilleures recrues des universités.

Le sénateur Martin : Les rapports sont manifestement très utiles pour jeter un éclairage sur les divers ministères et sur leurs objectifs. Qu'ils les atteignent ou non, nous avons toujours ces documents et rapports publics que nous pouvons examiner ensemble.

Having said that, I can sense the frustration of folks around the table, and I want to echo a few of the sentiments as well. I was listening for some information, and you did touch on it in your comments. I wanted to know the kinds of recruitment strategies you are using, because in British Columbia, where I am from, because it is geographically so far from Ottawa, there is a sense that the federal government is quite a distance away.

To attract people to the public service for federal ministries would require some creative recruitment strategies, because other places are doing that and these are bright young people who have a choice of where they go.

Senator Poy was talking about the importance of role models. I can speak for myself, but if we do not have executives that are visible minorities, or even deputy ministers that are visible minorities, then it is like that glass ceiling. Whether it is new employees coming into the public sector or potential recruits, it could be that sort of psychological barrier as well.

I wanted to ask that question about recruitment strategies. You talked about specific departments that are doing things. However, because of time I will wait for the next opportunity to hear about what strategies are actually being used for recruitment. That is very important. It is also important to have staff persons who are visible minorities present at these fairs so students can see themselves reflected.

My question then will be about the deputy ministers. We talked about their accountability. What in-service or professional development is done to encourage our deputy ministers to be willing participants? If they have the power to do the hiring, we need to make sure they understand the importance of employment equity, that they understand the targets, even though it is only one measure. What is done with the deputy ministers to help them be more culturally sensitive, to think about the atmosphere they are creating in their hiring practices, and then once they have them to create a working environment that will allow people of all backgrounds to flourish and be members of that particular department? What sort of training is done at that level?

Ms. d'Auray: We meet three times a year as deputy ministers, and at least one if not two of those discussions are on people management. We have very specific discussions about best practices and what could we do to improve our results in employment equity. In fact, during the last session we had a whole panel on that, where deputy ministers heard about what good practices could be. They also had an opportunity to find out about best practices outside the public service as well as within.

I would say, though, that my colleagues share a similar level of frustration as you feel. This goes back to a point Senator Jaffer made earlier. If deputy ministers look at their workforce, it is often more representative than the numbers actually reported

Cela dit, je comprends le sentiment de frustration de certains sénateurs, sentiment que je partage. Je vous ai écoutée attentivement pour obtenir des informations et vous nous en avez donné certaines. Je voudrais cependant savoir quelles stratégies de recrutement vous utilisez car, en Colombie-Britannique, la province d'où je viens, qui est très éloignée d'Ottawa, on a le sentiment que le gouvernement fédéral est vraiment très loin.

Pour attirer des gens dans la Fonction publique, pour les ministères fédéraux, il faudrait certaines stratégies créatives de recrutement car d'autres employeurs sont très actifs et offrent de nombreux choix aux jeunes les plus brillants.

Le sénateur Poy parlait de l'importance d'avoir des modèles. Je ne sais pas ce qu'en pensent les autres mais, si nous n'avons pas de membres des minorités visibles parmi les cadres supérieurs, ou même de sous-ministres, c'est un peu comme le célèbre plafond de verre. Que cela concerne les nouveaux employés entrant dans la fonction publique ou des recrues potentielles, il pourrait y avoir aussi cette sorte d'obstacle psychologique.

Je voulais poser une question au sujet des stratégies de recrutement. Vous avez parlé de certains ministères qui font certaines choses. Toutefois, étant donné l'heure qu'il est, j'attendrai la prochaine occasion pour obtenir des précisions sur les stratégies de recrutement que vous utilisez. C'est très important. Il est également important d'avoir des employés qui sont membres des minorités visibles dans ces foires dont vous parlez, afin que les étudiants puissent y voir un reflet d'eux-mêmes.

La question portera sur les sous-ministres. Nous avons parlé de leur redevabilité. Quels programmes de perfectionnement en cours d'emploi ou de perfectionnement professionnel existent pour encourager nos sous-ministres à être des participants actifs? S'ils ont le pouvoir de faire le recrutement, nous devons nous assurer qu'ils comprennent l'importance de l'équité en matière d'emploi, qu'ils comprennent les objectifs, même si ce n'est qu'un critère parmi d'autres. Que fait-on avec les sous-ministres pour les aider à être plus sensibles sur le plan culturel, à penser à l'atmosphère qu'ils créent de par leurs pratiques de recrutement et, ensuite, une fois qu'ils les ont, à créer un environnement de travail permettant aux gens de toutes origines de s'épanouir et d'être membres de ce ministère particulier? Quel genre de formation y a-t-il à ce niveau?

Mme d'Auray : Nous nous réunissons trois fois par an comme sous-ministres et au moins une ou deux de ces discussions portent sur la gestion du personnel. Nous avons des discussions très précises sur les meilleures pratiques et sur ce que nous pourrions faire pour améliorer nos résultats du point de vue de l'équité en matière d'emploi. En fait, durant la dernière session, nous avons consacré tout un panel à cette question, ce qui a permis aux sous-ministres d'entendre ce que pourraient être les pratiques exemplaires. Ils ont également eu la possibilité d'apprendre quelles sont les meilleures pratiques en dehors de la Fonction publique.

Je dois cependant dire que mes collègues partagent un niveau de frustration similaire au vôtre. Cela revient à ce que disait le sénateur Jaffer il y a quelques instants. Si les sous-ministres examinent leur effectif, il est souvent plus représentatif que ne

would indicate. They have a frustration at that level because we do recruit, and we can visibly see the nature of the workforce, but our numbers do not translate. They do not bring forward that reality.

I would tell you quite honestly that my colleagues are very sensitized to this; they are quite committed. They take these same targets and requirements, and they put in performance measures for their own managers. They put percentages for performance. They also have many activities: they recruit, they train, they do outreach, they go talk to organizations, they go on campuses. They go many places in order to improve their ability to recruit, retain and train, but the numbers do not bear out. They, too, have a high degree of frustration because, for some reason, their numbers do not seem to translate the reality of their own workforce as they see it. They share your frustration, though perhaps not at the same level and for the same reasons.

They will demonstrate, they will put forward their plan, they will tell us the efforts they and their organizations make, and this is where the difference exists between the numbers that the Public Service Commission has shown and what we have in terms of self-identification. We are of the opinion that the numbers the Public Service Commission is coming up with are probably a truer portrait of the reality that we have in our workforce than the numbers we are dealing with right now from self-identification. That is a great source of frustration.

The Chair: Thank you. We are over time. I had on a second round Senators Munson, Jaffer and Nancy Ruth. If you have a question, perhaps you could put the question and then we can get a written response.

In that I would include two issues. First, this whole issue of self-identification is not a new one; it has come around a number of times. Have you done any studies recently? Those of us who have been on this committee a bit longer do have the background as to why people do or do not want to self-identify.

I want to know whether it is tied to the same conundrum that ethnic communities have gone through in the past, which I have studied. You want to self-identify because you want to be part of the whole of Canada. On the other hand, you do not want to keep wearing a label; you want to be a Canadian, not a hyphenated Canadian. We have not resolved that.

Is it that, or is it some fear that when you self-identify negative things happen to you? Do you believe you lose professionally in some way?

I do not know whether you have any studies. I leave that to you. We can get at that. In law, we do not force people to identify, and we certainly would not want to put labels on people that they do not wish to have, and even stronger from history, as we know. I would like your comments on that.

l'indiquent les chiffres. Ils ont une frustration à ce niveau parce que nous recrutons réellement, et nous pouvons visiblement voir la nature de l'effectif mais sans que les chiffres la reflètent. Ils ne reflètent pas cette réalité.

Je vous dirais très honnêtement que mes collègues sont très sensibilisés sur ces questions. Ils sont déterminés. Ils prennent ces mêmes cibles et exigences et les traduisent en mesures de rendement de leurs propres gestionnaires. Ils mettent des pourcentages pour le rendement. Ils ont aussi beaucoup d'activités : ils recrutent, ils forment, ils font de l'extension, ils vont parler dans les organisations, ils vont sur les campus. Ils vont dans beaucoup d'endroits pour améliorer leur capacité à recruter, à conserver et à former, mais les chiffres ne l'indiquent pas. Eux aussi ont un degré élevé de frustration car, pour certaines raisons, leurs chiffres ne semblent pas refléter la réalité de leur propre effectif tel qu'ils le voient. Ils partagent votre frustration, mais peut-être pas au même niveau et pour les mêmes raisons.

Ils démontrent, ils présentent leurs plans, ils nous parlent des efforts qu'ils font, et c'est là qu'apparaît la différence entre les chiffres qu'a présentés la Commission de la fonction publique et ce que nous avons en termes d'auto-identification. Nous pensons que les chiffres produits par la Commission de la fonction publique sont probablement un reflet plus exact de la réalité que nous avons dans notre effectif que les chiffres que nous avons actuellement par l'auto-identification. C'est une grande source de frustration.

La présidente : Merci. Nous avons dépassé l'heure prévue. J'avais les sénateurs Munson, Jaffer et Nancy Ruth pour un deuxième tour. Si vous avez une question, peut-être pourriez-vous la poser et attendre de recevoir une réponse par écrit?

Je voudrais mentionner deux sujets dans ce contexte. Premièrement, toute cette question d'auto-identification n'est pas nouvelle, elle est déjà revenue plusieurs fois sur le tapis. Avez-vous fait des études récemment? Ceux d'entre nous qui faisons partie de ce comité depuis un certain temps connaissent le contexte des raisons pour lesquelles les gens ne veulent pas s'auto-identifier.

Je voudrais savoir si c'est relié au même dilemme qu'ont connu les collectivités ethniques dans le passé et que j'ai étudié. Vous voulez vous identifier parce que vous voulez faire partie de l'ensemble du Canada. En revanche, vous ne voulez pas vous faire apposer une étiquette. Vous voulez être un Canadien à part entière, par un Canada quelque chose. Nous n'avons pas résolu ça.

Est-ce cela ou est-ce une certaine crainte que, si vous vous auto-identifiez, des choses négatives vous arriveront? Perdez-vous quelque chose professionnellement, d'une certaine manière?

Je ne sais pas si vous avez des études. Je vous laisse le soin de répondre plus tard à la question. À vous de voir. En droit, nous ne pourrions pas obliger les gens à s'identifier et nous ne voudrions certainement pas mettre sur les gens des étiquettes qu'ils ne souhaitent pas avoir, surtout dans certains cas reliés à l'histoire, comme nous le savons. J'aimerais avoir vos commentaires à ce sujet.

Senator Jaffer: I have a long question so I will not read it, but basically it is about the numbers. I may have erred, but I have looked at all the numbers of the different organizations. I am giving you a job. Will we have one method in the future? Every group presents the numbers in different ways, and that is leading to confusion.

The Chair: Can you file that with the clerk? We can circulate the question. Thank you, that is helpful.

Senator Nancy Ruth: I understand there is an act, but if you were looking for, say, XYZ scientists and the workforce average of women, Aboriginals and disabled was pretty low in this category, how do you set your targets then? That is one question, for those groups within one category.

Do you think that you would have any obligation to increase the target number beyond what the workforce availability is so that you give opportunities to women, Aboriginals and the disabled to graduate and excel in that field? How do you get at the systemic causes of the discrimination against getting into that profession? If that is not so, should we change the act to reflect that, and what other things should we change the act in?

The Chair: I leave you with all of those questions. They will be part of our record, so you can review them. If you are not clear on a question, please contact the clerk and we can then explore it.

I thank you for coming and giving us this information and some directions to think about, and perhaps you will see some of your reflections in our report. You will also see some of our recommendations. I hope we can continue the dialogue.

I hope that your first appearance before a Senate committee or any committee leads you to conclude it is valuable and that you are looking for the next opportunity to come back, because we certainly will be calling you back.

Honourable senators, we are reconvened with our next panel, and we will now carry out our work in regard to monitoring the issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations.

This has been a long-standing order that we have had in place, and we have followed international human rights treaties, legislation and related issues. We have recently been studying the topic of the United Nations Human Rights Council as it evolved in the Commission on Human Rights, and we were looking at how it is evolving and whether it is serving the needs of the people whose rights are being denied. We are also looking at the Universal Periodic Review, UPR, which was put in place with the hope that there would be a more systematic way of looking at countries and their adherence to international human rights standards.

Le sénateur Jaffer : J'ai une longue question et je ne vais donc pas la lire. Elle porte essentiellement sur les chiffres. Je me suis peut-être trompée mais j'ai examiné tous les chiffres des différentes organisations. Je vais vous donner du travail. Aurons-nous une méthode à l'avenir? Chaque groupe présente les chiffres de manière différente, ce qui prête à confusion.

La présidente : Pouvez-vous remettre le texte de la question au greffier, qui se chargera de la distribution? Merci, c'est utile.

Le sénateur Nancy Ruth : Je sais qu'il y a une loi mais, si vous cherchiez un certain type de scientifiques, par exemple, et que la moyenne des femmes, des Autochtones et des handicapés dans la population active était très basse dans cette catégorie, comment établiriez-vous vos objectifs? Voilà une question, pour ces groupes dans une catégorie.

Pensez-vous que vous auriez l'obligation d'augmenter le nombre ciblé au-delà de la disponibilité dans la population active de façon à pouvoir offrir des chances aux femmes, aux Autochtones et aux handicapés de progresser et d'exceller dans ce domaine? Comment vous attaqueriez-vous aux causes systémiques de discrimination contre l'entrée dans cette profession? Si ce n'est pas le cas, devrions-nous modifier la loi pour refléter ça, et quelles autres choses changeriez-vous dans la loi?

La présidente : Nous allons nous laisser sur ces questions. Elles figureront au procès-verbal et vous pourrez les examiner attentivement. Si elles ne sont pas claires, veuillez prendre contact avec le greffier pour obtenir des précisions.

Je vous remercie d'être venue et de nous avoir donné ces informations et certaines précisions qui nous seront utiles pour élaborer notre rapport. Vous verrez aussi certaines de nos recommandations. J'espère que nous pourrions continuer le dialogue.

J'espère que votre première comparution devant un comité du Sénat, ou devant n'importe quel comité d'ailleurs, vous amènera à conclure que c'est utile et que vous reviendrez avec plaisir devant nous car, soyez-en certaine, nous vous convoquerons à nouveau.

Honorables sénateurs, nous poursuivons avec le groupe suivant de témoins afin de poursuivre notre travail concernant la surveillance des questions reliées aux droits de la personne, notamment l'examen des mécanismes du gouvernement portant sur les obligations nationales et internationales du Canada en matière de droits humains.

Il s'agit-là d'une question dont nous sommes saisis depuis longtemps, notre souci étant de suivre les traités internationaux, la législation et toutes les questions touchant aux droits de la personne. Nous avons récemment étudié le Conseil des droits de l'homme, des Nations Unies, organisme qui a succédé à la Commission des droits de l'homme, afin de voir comment il évolue et s'il répond aux besoins des gens dont les droits ne sont pas respectés. Nous examinons également l'Examen périodique universel, processus qui a été mis en place dans l'espoir d'assurer un examen plus systématique de la manière dont les différents pays respectent les normes internationales touchant les droits de la personne.

We have already heard from officials and several non-governmental agencies. This evening we will be hearing from Romeo Saganash, Director, Quebec Relations and International Affairs, Grand Council of the Crees (Eeyou Istchee); Ms. Beverley Jacobs, President, Native Women's Association of Canada, who has been before us many times and we welcome back; Ellen Gabriel, President, Quebec Native Women; and Jennifer Preston, Programme Coordinator, Aboriginal Affairs, Canadian Friends Service Committee (Quakers).

We will begin with Mr. Saganash.

Romeo Saganash, Director, Quebec Relations and International Affairs, Grand Council of the Crees (Eeyou Istchee): Thank you and good evening, honourable senators, indigenous leaders who are here as well and other colleagues. I will start by commending this standing Senate committee for its ongoing dedication to advancing human rights.

For the past 30 years, the Grand Council of the Crees has been actively involved in the promotion and protection of human rights at the United Nations and other international forums. I am pleased to appear before this committee and to contribute to your examination of Canada's Universal Periodic Review before the United Nations Human Rights Council.

Approximately 70 per cent of the states that participated in Canada's UPR have raised concerns relating to indigenous people. As emphasized by former UN Secretary-General Boutros Boutros-Ghali, human rights constitute the common language of humanity. In this global context, the central focus of my people, the James Bay Cree, and other indigenous peoples is the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. The declaration is the most comprehensive universal international human rights instrument explicitly addressing the rights of indigenous peoples. To illustrate the widespread support for the declaration and its implementation, we have tabled for this committee a document entitled "Supportive Statements Worldwide."

In view of its importance, the declaration was the main subject of our joint submission to the United Nations Human Rights Council in regard to the UPR concerning Canada. Indigenous and human rights organizations from various regions of the world endorsed this joint submission. That is largely because Canada's opposing position on the declaration prejudices indigenous people's rights across the globe and undermines the international human rights system as a whole.

In opposing the declaration since 2006, the Canadian government has repeatedly used the same response: It has no legal effect in Canada, and its provisions do not represent customary international law.

These statements do not reflect Canadian or international law. An in-depth legal analysis of Canada's position by lawyer Paul Joffe has been provided to this committee as well.

Nous avons déjà entendu des représentants d'instances gouvernementales et de plusieurs organismes non gouvernementaux. Ce soir, nous accueillons Romeo Saganash, directeur, Relations avec le Québec et Affaires internationales, Grand conseil des Cris (Eeyou Istchee); Beverley Jacobs, présidente, Association des femmes autochtones du Canada, qui a déjà comparu plusieurs fois devant notre comité; Ellen Gabriel, présidente, Femmes autochtones du Québec; et Jennifer Preston, coordonnatrice de programme, Affaires autochtones, Secours quaker canadien.

Nous commençons avec M. Saganash.

Romeo Saganash, directeur, Relations avec le Québec et affaires internationales, Grand conseil des Cris (Eeyou Istchee) : Merci et bonsoir, honorables sénateurs, chefs indigènes présents dans cette salle et autres collègues. Permettez-moi de commencer d'abord par féliciter le comité sénatorial permanent de son dévouement à la cause des droits humains.

Depuis 30 ans, le Grand conseil des Cris participe activement à la promotion et à la protection des droits humains aux Nations Unies et devant d'autres tribunes internationales. C'est avec plaisir que je comparais aujourd'hui devant votre comité pour contribuer à votre examen de l'Examen périodique universel du Canada devant le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies.

Près de 70 p. 100 des États ayant participé à l'EPU du Canada ont exprimé des préoccupations concernant les peuples autochtones. Comme le disait l'ex-secrétaire général de l'ONU Boutros Boutros-Ghali, les droits de l'homme sont la langue commune de l'humanité. Dans ce contexte global, le texte fondamental pour mon peuple, les Cris de la baie James, et pour les autres peuples autochtones, est la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Cette déclaration est en effet le texte universel le plus complet sur les droits des peuples autochtones. Afin d'illustrer l'appui général qu'elle a reçu, nous avons déposé devant le comité un document intitulé « Supportive Statements Worldwide ».

Vu son importance, la déclaration fut le principal sujet de notre communication conjointe au Conseil des droits de l'homme dans le cadre de l'EPU du Canada. Des organisations autochtones et des organisations de défense des droits de la personne de diverses régions du monde ont appuyé cette communication conjointe. Cela s'explique en grande mesure parce que l'opposition du Canada à la déclaration cause un préjudice aux droits des peuples autochtones du monde entier et mine le système international des droits humains dans son ensemble.

En s'opposant à la déclaration depuis 2006, le gouvernement canadien avance continuellement la même réponse : elle n'a aucun effet juridique au Canada et ses dispositions ne représentent pas le droit coutumier international.

Ces affirmations ne reflètent pas le droit canadien ni le droit international. Une analyse approfondie de la position du Canada par l'avocat Paul Joffe a également été déposée devant votre comité.

In their submission to Canada's UPR, many organizations raised concerns relating to Canada's positions on the UN declaration, yet the Canadian government omitted any mention of this human rights instrument in its December 2008 national report. In the preparation of the government's report, indigenous and civil society organizations were not consulted.

On April 21 and 22, 2009, follow-up meetings on Canada's UPR were convened by the government with indigenous and human rights organizations in Gatineau, Quebec. In reviewing the recommendations from states that were highlighted in the March 2009 report of the working group on the UPR, the government did not include the UN declaration under the heading, "International Instruments." Instead, a separate category of foreign policy was created that included the UN declaration. Ultimately, the government permitted participants to discuss the declaration under international instruments; however, department officials refused to respond as to whether, in the government's view, the declaration was a human rights instrument.

At these meetings, the Canadian government also would not comment on whether it considered the collective rights of indigenous peoples to be human rights. Without clear indication of Canada's understanding of the term "human rights," it was difficult to comment on the multitude of state recommendations. This refusal to affirm our collective rights as human rights has persisted for the past three years.

For 30 years, the practice has consistently been to address indigenous people's collective rights within international regional human rights systems. In its agenda and framework for the program of work, the UN Human Rights Council has permanently included the rights of peoples under the heading "promotion and protection of all human rights."

The UN declaration is increasingly being used by treaty-monitoring bodies to interpret other international human rights instruments. This serves to ensure that the application of international standards to indigenous people will be relevant and meaningful.

As increasingly emphasized by indigenous representatives, the declaration should also be used to interpret modern and other treaties between indigenous peoples and states. Such a human rights-based approach should help to reverse the systematic failure within the Canadian government to fully implement these treaties according to their spirit, letter and intent.

To address the severe problem, the Grand Council of the Crees and other indigenous signatories to the 21 modern treaties in Canada have formed a land claims agreement coalition and made a joint submission in relation to Canada's UPR. At the April meetings, Canadian officials also refused to comment on the Crown's constitutional duty to consult and accommodate indigenous peoples. Instead, a Department of Justice official

Dans les mémoires qu'ils ont adressés au Conseil pour l'EPU du Canada, bon nombre d'organisations ont exprimé des préoccupations au sujet des positions du Canada sur la déclaration de l'ONU mais le gouvernement canadien a omis toute mention de cet instrument des droits humains dans son rapport national de décembre 2008. Lors de la préparation du rapport du gouvernement, les organisations autochtones et de la société civile n'ont pas été consultées.

Les 21 et 22 avril 2009, le gouvernement a convoqué les organisations autochtones et des organisations de droits humains à Gatineau, au Québec, pour faire le suivi de l'EPU. Dans son examen des recommandations des États qui ont été mises en relief dans le rapport de mars 2009 du groupe de travail sur l'EPU, le gouvernement n'a pas inclus la déclaration de l'ONU au chapitre des « Instruments internationaux ». Le gouvernement a fini par remettre aux participants de discuter de la déclaration dans le contexte des instruments internationaux mais les représentants ministériels ont refusé de dire si, selon le gouvernement, la déclaration est un instrument des droits humains.

Lors de ces réunions, le gouvernement du Canada a également refusé de dire s'il considère les droits collectifs des peuples autochtones comme des droits humains. Sans indication claire de la manière dont le Canada interprète la notion de droits humains, il était difficile de formuler des commentaires sur la multitude de recommandations des États. Ce refus d'entériner nos droits collectifs comme droits humains persiste depuis trois ans.

Depuis 30 ans, la pratique a toujours consisté à traiter des droits collectifs des peuples autochtones dans le contexte des systèmes internationaux régionaux de droits humains. Dans son programme de travail, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a inclus de manière permanente les droits des peuples au chapitre de « la promotion et la protection de tous les droits humains ».

La déclaration de l'ONU est de plus en plus fréquemment invoquée par les organismes de surveillance des traités pour interpréter d'autres instruments internationaux touchant les droits humains. Elle sert à garantir que l'application des normes internationales aux peuples autochtones sera pertinente et efficace.

Comme l'affirment de plus en plus fréquemment les représentants autochtones, la déclaration devrait aussi servir à interpréter les traités modernes et autres entre les peuples autochtones et les États. Une telle approche fondée sur les droits humains devrait contribuer à redresser l'échec systématique du gouvernement canadien à mettre pleinement en œuvre ces traités dans le respect de leur esprit, de leur lettre et de leur intention.

Pour s'attaquer à ce grave problème, le Grand conseil des Cris et les autres signataires autochtones des 21 traités contemporains au Canada ont formé une coalition sur les revendications territoriales et ont adressé une communication commune au sujet de l'EPU du Canada. Lors des réunions d'avril, les représentants canadiens ont également refusé d'exprimer un avis sur le devoir constitutionnel de l'État canadien de consulter et

indicated that the government was putting aside such constitutional issues in its UPR process and not adopting a "narrow" approach. The Canadian government cannot avoid its constitutional duties to indigenous peoples in situations where it contemplates conduct that might adversely affect our Aboriginal and treaty rights.

A brief summary of such duties has been tabled with this committee. Within the UPR process, every state is encouraged to prepare the information for its national report through a broad consultation process at the national level with all relevant stakeholders.

The Grand Council of the Crees fully appreciates the importance of international cooperation in the field of human rights. As a member of the Human Rights Council, Canada is required to "uphold the highest standards in the promotion and protection of human rights."

In regard to the indigenous peoples' human rights, we respectfully urge the standing Senate committee to fully examine the positions of the Government of Canada. It is these positions that are determining Canada's action within the UPR process and preventing Canada from playing a principal and leadership role.

Beverley Jacobs, President, Native Women's Association of Canada: Good evening, honourable senators. I want to introduce myself in my language first.

[The witness spoke in her native language.]

I said greetings of peace to all of you. My real name is Gowehegyuseh, which means "she is visiting." I am a Mohawk from Six Nations of the Grand River Territory, Bear Clan, and President of the Native Women's Association of Canada, NWAC. I also want to acknowledge the traditional territory of the Algonquin Nation here in this territory for allowing us to be here on their lands.

The Native Women's Association of Canada is very thankful for the opportunity to provide some recommendations for improving this country's record specific to indigenous peoples that live in Canada. When Canada's record was reviewed recently in Geneva, the majority of the state comments and recommendations did pertain to the situation of indigenous peoples. This also confirms what the Native Women's Association of Canada has been saying for a very long time and what is apparent to many Canadians about the serious nature of human rights concerns facing indigenous peoples, and particularly indigenous women in Canada, that require concrete changes to policies and practices in Canada. We hope that the occasion of this UPR process will be a catalyst to bring about the kind of human rights protections that so many people have been seeking for such a long time.

d'appuyer les peuples autochtones. Au lieu de cela, un représentant du ministère de la Justice a dit que le gouvernement mettait ces questions constitutionnelles de côté dans son processus d'EPU et n'adoptait pas une approche « étroite ». Le gouvernement canadien ne peut faire fi de ses obligations constitutionnelles à l'égard des peuples autochtones dans les situations où il envisage une conduite qui pourrait avoir une incidence négative sur nos droits autochtones et nos droits issus des traités.

Un bref résumé de ces obligations a été déposé devant le comité. Dans le cadre du processus d'EPU, chaque État est encouragé à préparer son rapport national en menant de larges consultations de toutes les parties prenantes au niveau national.

Le Grand conseil des Cris apprécie l'importance d'une coopération internationale en matière de droits humains. En qualité de membre du Conseil des droits de l'homme, le Canada est tenu de « respecter les normes les plus élevées en matière de promotion et de protection des droits de la personne ».

En ce qui concerne les droits humains des peuples autochtones, nous implorons respectueusement le comité sénatorial permanent d'examiner attentivement les positions du gouvernement du Canada. Ce sont ces positions qui minent l'action du Canada dans le processus de l'EPU et l'empêchent de jouer un rôle principal et de leadership.

Beverley Jacobs, présidente, Association des femmes autochtones du Canada : Bonsoir, honorables sénateurs. Je vais d'abord me présenter dans ma propre langue.

[Le témoin s'exprime en langue autochtone.]

Je viens de formuler des vœux de paix pour vous tous. Mon vrai nom est Gowehegyuseh, ce qui veut dire « elle nous rend visite ». Je suis une Mohawk des Six Nations du Territoire de la Grande Rivière, du Clan de l'ours, et je suis présidente de l'Association des femmes autochtones du Canada. Je tiens également à mentionner le territoire traditionnel de la nation algonquienne qui nous autorise à nous réunir ici sur ses terres.

L'Association des femmes autochtones du Canada est très heureuse d'avoir la possibilité de formuler des recommandations pour améliorer le comportement du pays envers les peuples autochtones. Lors de l'examen du bilan du Canada à Genève, récemment, la plupart des États ont formulé des remarques et des recommandations sur la situation des peuples autochtones. Cela confirme également ce que dit l'Association des femmes autochtones du Canada depuis très longtemps et ce que savent de nombreux Canadiens au sujet de la nature grave des préoccupations des peuples autochtones du Canada, notamment les femmes autochtones, en matière de droits humains, ce qui appelle des changements concrets aux politiques et pratiques en vigueur au Canada. Nous espérons que cet EPU contribuera à l'instauration de la protection des droits humains que tant de gens essaient d'obtenir depuis si longtemps.

As an organization, we have ECOSOC status within the United Nations, and we, along with other civil society organizations, other indigenous peoples, nations and organizations, made submissions in September 2008. ECOSOC is the UN Economic and Social Council.

The first main issue I want to address is the process concerns; the second is to highlight the key recommendations of states that we would like to see implemented; and the third is essential follow-up measures required for Canada to improve its tarnished reputation on human rights, particularly in relation to indigenous peoples and indigenous women specifically.

First, there is an issue about process and our concern with respect to engagement with civil society, including indigenous peoples. We feel that it was inadequate right from the beginning. Six national meetings were held in the first three weeks of January leading up to the UPR process in Canada. The UPR was just in February. We felt that these meetings were very poorly organized by Canadian Heritage in terms of timing: insufficient notice was given to participants, and the inclusion of an Aboriginal-specific session was cancelled very late. Therefore, indigenous peoples were forced to attend other meetings, and they had less notice to be able to attend those other meetings.

It is a continued frustration since we participated in good faith with the hope that the federal government would take this process seriously. Instead, the meetings were delayed for months, leading to a situation in which community members were expressing their viewpoints when Canada had already submitted its report and literally days before the large delegation arrived in Geneva to prepare for the UPR.

The engagement with civil society and indigenous peoples is supposed to be a central part of the UPR process; however, Canada made a lengthy presentation on the human rights record in Canada with little real acknowledgment of the seriousness of human rights issues in Canada and without making any commitments for change. Many of the states specifically urged Canada to rectify this problem and engage in a genuine consultation process to review and take action on the UPR recommendations. We were assured that this would happen, but this is not how things turned out.

Instead, a two-day session was held in Ottawa on April 21 and 22 with an invitation being issued April 9. Again, it was short notice. Also, it is important to note that the government chose to schedule these meetings during a time period of other international human rights activities, including the Third Indigenous Leaders' Summit of the Americas and the Fifth Summit of the Americas held during the week of April 13 to 19, as well as the Indigenous Peoples' Global Summit on Climate Change held in Alaska from April 20 to 24.

À titre d'organisation, nous avons le statut d'ECOSOC aux Nations Unies et, avec d'autres organisations de la société civile, d'autres peuples, nations et organisations autochtones, nous avons adressé des mémoires en septembre 2008. L'ECOSOC est le Conseil économique et social de l'ONU.

La principale question que je veux aborder concerne le processus, après quoi je parlerai des principales recommandations des États dont nous souhaitons l'application, puis des mesures de suivi essentielles qui sont nécessaires si le Canada veut améliorer sa réputation ternie en matière de droits humains, notamment en ce qui concerne les peuples autochtones et, en particulier, les femmes autochtones.

Il y a tout d'abord un problème de processus relié à la participation de la société civile et des peuples autochtones. Nous pensons que cet aspect est inadéquat depuis le début. Six rencontres nationales ont été organisées dans les trois premières semaines de janvier en prévision de l'EPU du Canada. L'EPU s'est tenu en février. Nous pensons que ces réunions avaient été mal organisées par Patrimoine canadien du point de vue du moment, ce qui avait débouché sur un préavis insuffisant pour les participants et sur l'annulation très tardive d'une session spécifique sur les questions autochtones. Par conséquent, les Autochtones ont été forcés d'assister aux deux autres réunions, avec moins de préavis que les autres.

C'est toujours une source de frustration car, chaque fois que nous participons de bonne foi, nous espérons que le gouvernement fédéral fera de même. Au lieu de cela, on constate que les réunions ont été retardées pendant plusieurs mois, ce qui fait que les membres de la communauté ont finalement exprimé leur point de vue à un moment où le Canada avait déjà déposé son rapport et, littéralement, quelques jours à peine avant l'arrivée de la grande délégation à Genève pour se préparer à l'EPU.

L'engagement de la société civile et des peuples autochtones est censé être un élément central du processus de l'EPU mais cela n'a pas empêché le Canada de faire un long exposé sur son bilan en matière de droits humains sans vraiment reconnaître la gravité des préoccupations au Canada et sans prendre d'engagement de changement. Bons nombre d'États ont explicitement imploré le Canada de corriger ce problème et de lancer un processus de consultation honnête pour examiner les recommandations de l'EPU et les mettre en œuvre. On nous a assuré que cela se ferait mais ce n'est pas ce qui s'est passé.

Au lieu de cela, une session de deux jours s'est tenue à Ottawa les 21 et 22 avril, après une invitation lancée le 9 avril. Encore une fois, le préavis était très court. En outre, il importe de souligner que le gouvernement avait choisi de tenir ces réunions dans une période où il y avait d'autres activités internationales touchant les droits humains, notamment le Troisième sommet des chefs autochtones des Amériques et le Cinquième sommet des Amériques, la semaine du 13 au 19 avril, ainsi que le Sommet mondial des peuples autochtones sur le changement climatique, qui s'est tenu en Alaska du 20 au 24 avril.

We feel these meetings held on April 21 and 22 did not provide the opportunity to engage with indigenous peoples in a meaningful way about how Canada would respond to the recommendations. The officials in attendance did not give any indication of which recommendations the Government of Canada is in favour of and which ones the government intends to reject. At the same time, it was apparent that the government had already made up its mind and was not prepared to engage in a debate about these unstated priorities.

The recommendations put forth by states at the recent review in February are instructive of what needs to occur to help restore Canada's image as a human rights champion. It calls on Canada to ensure that its engagement with the UPR is demonstrative of an inclusive, transparent and accountable process.

I will turn now to recommendations regarding violence against indigenous women. As you know, many indigenous women across Canada and around the world have had to deal with the issue of violence against indigenous women. Norway recommended that Canada institute a comprehensive reporting and statistical analysis of the scale and character of violence against indigenous women so that a national strategy can be initiated and there will be consultation with indigenous representatives to respond to the severity of the issue.

As well, there was a recommendation by the Czech Republic and Mexico with respect to adequately investigating and sanctioning those responsible for the death and disappearance of indigenous women, to adopt measures to ensure accountability of police for their proper, sensitive and effective conduct in cases of violence against women, as well as better protection of Aboriginal women against all violence, including addressing their socio-economic status and discrimination against them and better accessibility of alternative protective housing for victims of domestic violence.

As an organization, we co-chaired the National Aboriginal Women's Summit for the last two years, which has issued many recommendations. Given the high rates of violence facing indigenous women in all walks of life, including within their own communities, within their own homes, and within the larger society, there is an urgent need for the Government of Canada to work with NWAC and other indigenous women's organizations to devise appropriate responses, which could be best done through a national action plan, including prevention and education.

With respect to police actions, the Aboriginal leadership in British Columbia has already stated that there is a need for a public inquiry into the issues of the missing and murdered Aboriginal women from the Downtown Eastside in Vancouver and why there was such a long delay in the police investigation. Many lives could have been saved.

Nous estimons que ces réunions tenues les 21 et 22 avril n'ont pas permis de discuter sérieusement avec les représentants autochtones de la manière dont le Canada répondrait aux recommandations. Les fonctionnaires en présence n'ont donné aucune indication des recommandations que le gouvernement acceptait ou rejetait. En même temps, il fut évident que le gouvernement avait déjà pris sa décision et n'était pas prêt à participer à un débat sur ces priorités non énoncées.

Les recommandations formulées par les États lors de l'Examen de février montrent ce qu'il faut faire pour rétablir l'image du Canada comme champion des droits humains. Elles invitent le Canada à s'assurer que sa participation à l'EPU procède d'un processus inclusif, transparent et redevable.

Je passe maintenant aux recommandations concernant la violence faite aux femmes autochtones. Comme vous le savez, bon nombre de femmes autochtones du Canada et d'autres pays sont confrontées à des problèmes de violence. La Norvège a recommandé au Canada d'instaurer un processus exhaustif de rapports et d'analyses statistiques sur la portée et la nature de la violence faite aux femmes autochtones, dans le but d'élaborer une stratégie nationale, et de mener des consultations auprès des représentants autochtones pour réagir à la gravité du problème.

En outre, la République tchèque et le Mexique ont formulé une recommandation au sujet d'enquêtes et de sanctions adéquates à l'égard des responsables de la mort et de la disparition de femmes autochtones, l'adoption de mesures pour assurer la redevabilité de la police à l'égard d'un comportement adéquat, sensible et efficace dans les affaires de violence faite aux femmes, ainsi qu'une meilleure protection des femmes autochtones contre toutes les formes de violence, y compris dans le contexte de leur statut socio-économique et de la discrimination dont elles font l'objet, et un meilleur accès des victimes de violence conjugale à un hébergement de protection.

À titre d'organisation, nous avons coprésidé le Sommet national des femmes autochtones pendant les deux dernières années, lequel a produit de nombreuses recommandations. Étant donné la fréquence élevée des cas de violence envers les femmes autochtones dans toutes sortes de contexte, notamment dans leurs propres collectivités, sous leur propre toit et dans la société générale, il est urgent que le gouvernement du Canada collabore avec l'AFAC et avec les autres organisations de femmes autochtones pour formuler des réponses adéquates, la meilleure solution étant de dresser un plan d'action national comportant des éléments de prévention et d'éducation.

En ce qui concerne l'action de la police, les chefs autochtones de la Colombie-Britannique ont déjà déclaré qu'il est nécessaire de tenir une enquête publique sur le problème des femmes autochtones disparues ou assassinées dans les quartiers de l'est de Vancouver et sur les raisons pour lesquelles il a fallu si longtemps pour avoir une enquête policière. Beaucoup de vies auraient pu être sauvées.

Bridget Tolley is another woman from Kitigan Zibi. Her mother was killed by the Quebec police, hit by a police car, and she is requesting an internal investigation into the death of her mother.

Many of these recommendations are regarding incarceration and discrimination with respect to the over-incarceration of Aboriginal women. New Zealand recommended that Canada strengthen its efforts to reduce the incarceration rate, and we fully support that recommendation. Again, this is something we have been working on and have been advocating for years.

Many states, including Denmark, Norway and Finland, voiced their disappointment with Canada's position on the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples and called upon Canada to reverse its position and endorse and implement the declaration. We consider the declaration to be a vital instrument for addressing the real and pressing rights and needs of indigenous women in Canada and globally. We strongly believe that Canada should review and reverse its unfounded and unprincipled position to this human rights instrument.

Another recommendation was by India with respect to the continued discrimination in the Indian Act. With the recent Sharon McIvor appeal at the Court of Appeal, this government needs to make some concrete changes to address the continued sexual discrimination in the Indian Act system.

With respect to follow-up, we have many recommendations. We talked about many inadequacies, and Aboriginal women's human rights continue to be violated on a daily basis. In looking at recommendations and constructive solutions, one solution came from Portugal, and that was to create or reinforce a transparent, effective and accountable system that includes all levels of government and civil society, as well as looking at the credibility that an accountability mechanism has established. The accountability mechanism has to include the rights of indigenous peoples.

Jennifer Preston, Programme Coordinator, Aboriginal Affairs, Canadian Friends Service Committee (Quakers): Thank you for the opportunity to appear this evening. I am very pleased that this committee is following the Human Rights Council and the UPR and particularly Canada's engagement with the council and the UPR. As some of you know, the Quakers have been involved at the UN since the UN was founded, and we operate permanent offices in New York and Geneva. Some of you, when you were in Geneva last year, met with my colleague, Rachel Brett, our full-time human rights representative in Geneva, who works full time at the council and on the UPR.

I work for the Canadian Quakers, and so I have been following Canada's UPR. I also carry for Quakers the international file on indigenous people's human rights, and therefore our engagement on Canada's UPR specifically focused on the human rights of indigenous peoples. As part of the work that I do, in partnership

Bridget Tolley est une autre femme de Kitigan Zibi. Sa mère a été tuée par la police du Québec lorsqu'elle a été renversée par un véhicule de la police, et elle réclame une enquête interne à ce sujet.

Bon nombre de ces recommandations concernent l'incarcération et la discrimination reliée à l'incarcération excessive de femmes autochtones. La Nouvelle-Zélande a recommandé au Canada d'accroître ses efforts pour réduire le taux d'incarcération et nous appuyons pleinement cette recommandation. Il s'agit-là encore une fois d'une chose que nous recommandons depuis des années.

Bon nombre d'États, dont le Danemark, la Norvège et la Finlande, ont exprimé leur déception à l'égard de la position du Canada sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et l'ont invité à revoir sa position en endossant et en appliquant la déclaration. Nous considérons que la déclaration est un texte crucial pour répondre aux besoins réels et urgents de protection des droits et de satisfaction des besoins des femmes autochtones au Canada et à l'échelle internationale. Nous croyons fermement que le Canada devrait revoir et renverser sa position injustifiée et immorale au sujet de cet instrument de protection des droits humains.

L'Inde a formulé une recommandation au sujet du caractère continuellement discriminatoire de la Loi sur les Indiens. Avec l'appel récent de Sharon McIvor devant la Cour d'appel, le gouvernement se doit de prendre des mesures concrètes pour mettre fin à la discrimination sexuelle issue du système de la Loi sur les Indiens.

En ce qui concerne le suivi, nous avons beaucoup de recommandations. Nous avons évoqué de nombreux problèmes, notamment le fait que les droits des femmes autochtones continuent d'être transgressés quotidiennement. Dans notre examen des recommandations et notre recherche de solutions constructives, nous avons trouvé une solution proposée par le Portugal, consistant à créer ou à renforcer un système transparent, efficace et redevable incluant tous les paliers de gouvernement et la société civile, ainsi que l'établissement d'un mécanisme crédible de reddition de comptes incluant les droits des peuples autochtones.

Jennifer Preston, coordonnatrice de programmes, Affaires autochtones, Secours Quaker Canadien : Merci de votre invitation à comparaître ce soir. Je suis très heureuse que votre comité se penche sur le Conseil des droits de l'homme et l'EPU, notamment sur l'action du Canada à cet égard. Comme certains d'entre vous le savez, les Quakers sont actifs à l'ONU depuis sa création et nous avons des bureaux permanents à New York et à Genève. Certains d'entre vous, lors de votre passage à Genève l'an dernier, avez rencontré ma collègue, Rachel Brett, notre représentante à temps plein à Genève sur les droits de la personne qui travaille à temps plein au Secours et sur l'EPU.

Je travaille pour les Quakers du Canada et je suis donc de près l'EPU du Canada. J'assume également la responsabilité pour les quakers du dossier international des droits humains des peuples autochtones et, par conséquent, de notre engagement dans l'EPU de ce point de vue. Dans le cadre de mon travail et en partenariat

with indigenous peoples and other human rights representatives, I regularly engage with states at the international level in Geneva, in New York and also in Canada, and this includes many meetings with many different states leading up to Canada's UPR.

I want to raise two points this evening. One of them is the process of the engagement with civil society that happened for Canada's UPR, and with civil society and with indigenous people's organizations, and the other is a specific comment on the recommendations that Canada received around the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples.

It is important for everyone to remember that there are approximately 370 million indigenous people in over 70 countries in the world. When we are talking about Canada's behaviour on the declaration, we are not just talking about how it affects indigenous people in Canada. It is also important to remember from a human rights perspective that indigenous peoples are regarded as the most disadvantaged around the world globally, and their overall situation in many countries remains quite urgent.

The process with civil society and indigenous peoples' organizations is quite weak. I have been following this and working on the file for about a year. Last June, a small meeting was called by Foreign Affairs Canada, a very small meeting with only a handful of NGOs present. In fact, when the representative from Canadian Heritage who had the lead on the file on the UPR came, her presentation consisted of, "I have nothing to share." That was the beginning. That meeting did not deal with any substance whatsoever. It dealt only with what the form of UPR looks like.

We did not have any further contact with Canadian Heritage until after the national report for Canada had already been submitted to the office of the High Commissioner. That report was submitted late, and later, in January of 2000, some regional meetings were held. In fact, the impetus for those meetings came from a small steering group of NGOs, which included the Native Women's Association, so it was not Canadian Heritage that took the lead to make those meetings happen. In those meetings, half a day was spent engaging with civil society and indigenous peoples, and for the second half of the day the representatives from the government came in.

In the meeting I attended, which was in Toronto, there was no engagement. The civil society representatives that had already spent several hours together reported on the conversations they had been having, and the federal officials took notes, which is not a dialogue and is not an engagement. That was just weeks before the review in Geneva. Then I went to Geneva for the review, and right after the review I actually had a meeting with Deputy Minister Simms who had given Canada's report, and I specifically asked him what the follow-up plans were for engagement with civil society, to which his answer was that they had not really thought about it yet. They did not know what the follow-up would be. Even though we were working on a short time frame

avec les peuples autochtones et d'autres représentants d'organisations des droits humains, je discute régulièrement avec des États au niveau international à Genève, à New York et aussi au Canada, notamment en ayant participé à de nombreuses réunions avec de nombreux États différents en vue de l'EPU du Canada.

Je voudrais soulever deux questions devant vous. La première est le processus de participation de la société civile au sujet de l'EPU du Canada et la deuxième, les recommandations reçues par le Canada au sujet de la Déclaration de l'ONU sur les droits des peuples autochtones.

Il est important que tout le monde se souvienne qu'il y a environ 370 millions d'Autochtones dans plus de 70 pays. Quand nous parlons du comportement du Canada à l'égard de la déclaration, nous ne parlons pas seulement de son effet sur les peuples autochtones du Canada. Il importe aussi de se souvenir, du point de vue des droits humains, que les peuples autochtones sont considérés comme le groupe le plus défavorisé dans le monde et que leur situation reste généralement extrêmement préoccupante dans de nombreux pays.

Le processus de participation de la société civile et des organisations des peuples autochtones est très faible. Je l'ai suivi de près pendant environ un an. L'an dernier, Affaires étrangères Canada a convoqué une petite rencontre, non, une très petite rencontre avec seulement une poignée d'ONG. En fait, quand la représentante de Patrimoine canadien qui assumait la responsabilité du dossier de l'EPU est arrivée, tout ce qu'elle a pu dire fut : « Je n'ai rien à dire ». Ça a commencé comme ça. La rencontre n'a absolument rien donné. Elle a porté uniquement sur la forme que prendrait l'EPU.

Nous n'avons pas eu d'autres contacts avec Patrimoine canadien avant que le rapport national concernant le Canada soit adressé au bureau du Haut-commissaire. Le rapport a été déposé en retard et, ensuite, en janvier 2009, il y a eu quelques réunions régionales. En fait, ces réunions se sont tenues uniquement parce qu'un petit groupe d'ONG comprenant l'Association des femmes autochtones a exercé des pressions en ce sens et non pas parce que Patrimoine canadien aurait pris l'initiative de les organiser. Lors de ces réunions, une demi-journée a été consacrée à la participation de la société civile et des peuples autochtones, et la deuxième journée, à entendre des représentants du gouvernement.

Lors de la réunion à laquelle j'ai assisté, à Toronto, il n'y a eu aucune participation. Les représentants de la société civile, qui avaient déjà passé plusieurs heures ensemble, ont fait rapport des conversations qu'ils avaient eues et les représentants fédéraux ont pris des notes, ce qui ne saurait constituer un dialogue ou un débat. Et cette réunion s'est tenue quelques semaines à peine avant l'Examen à Genève. Ensuite, je suis allée à Genève pour l'Examen et, immédiatement après, j'ai pu rencontrer le sous-ministre Simms qui avait présenté le rapport du Canada et je lui ai demandé explicitement quel sera le suivi pour assurer la participation de la société civile, ce à quoi il m'a répondu qu'on n'y avait pas encore réfléchi. Personne ne savait encore quel serait

and it had been two months before they organized the April meetings, knowing that the report was due in June, two months went by when there was not any engagement happening.

Then we had the meetings last week. The first day was intended to be a meeting with a broader agenda for civil society, and the second day was focusing specifically on rights of indigenous peoples. Four of us attended the two days, and Ms. Gabriel and I were two of the four that attended two days. Those meetings were very frustrating, because again we were in a situation where representatives of indigenous people's organizations and civil society were doing all of the talking. The federal officials were present, and there was no, "This is where we are, and this is where you are, so let us talk about some creative space where we can be closer to each other," because we do not know where they were. The repeated answer was that the report has not been written yet. Surely positions were known, but they certainly were not shared with any of us.

Frankly, I believe that they are really not interested in input from civil society unless it coincides with current positions or policy, and those positions will not be changed or re-examined due to our input unless it is in an area that is a neutral space and they are good with changing it anyway. It is not a dialogue, and it was not a situation where we felt that our views were being respected.

I also have to say the second day was quite interesting because the majority of the representatives were from indigenous peoples organizations. My colleague from Amnesty International and I were there and we were the only two non-Aboriginal organizations present. However, there were an extraordinary number of federal officials there, the majority of whom did not speak the entire day.

On March 30, when this committee met with some government officials, Diane Fulford said: "We will be listening attentively to the feedback we get. Input will be duly considered in crafting the response. UPR guidelines specifically state the obligations of the state to have full engagement by civil society."

I think that it is a cause of great concern. I believe that officials actually have talking points to respond to issues, and I do not believe that they are allowed to stray from those talking points. I think the talking points are not always factual.

Also, at that meeting on March 30, the chair asked whether Canada should have a different approach with civil society, and that question was not really answered. However, I would say that yes, Canada does need to have a different approach with civil society. At that meeting, Canadian Heritage shared with you a chart showing how they saw the whole UPR process working. They have never shared that chart with any of us, nor was it at any of the meetings they held.

le suivi. Bien que notre échéancier ait été très serré et qu'il ait fallu deux mois pour organiser les rencontres d'avril, alors qu'on savait que le rapport était dû en juin, deux mois se sont écoulés sans aucune participation.

Nous avons eu ensuite les réunions de la semaine dernière. La première journée était censée être consacrée généralement à la société civile et la deuxième, aux droits des peuples autochtones. Quatre d'entre nous avons participé aux deux journées, notamment Mme Gabriel et moi-même. Ces réunions furent très frustrantes car, une fois encore, nous nous sommes retrouvées dans une situation où les représentants des organisations autochtones et de la société civile furent les seuls à parler. Il y avait des représentants fédéraux mais il n'y a pas eu de « Voici où nous en sommes, voici où vous en êtes, essayons de parler d'un espace créatif où nous pourrions nous rapprocher », parce que nous ne savions pas où ils en étaient. La réponse qu'ils n'ont cessé de répéter était que le rapport n'avait pas encore été rédigé. On peut supposer qu'ils connaissaient leur position mais ils ne nous l'ont certainement pas communiquée.

Très franchement, je pense qu'ils n'avaient strictement aucune intention d'obtenir la contribution de la société civile si elle ne concordait pas exactement avec leur propre position, et que cette position ne sera pas modifiée ni réexaminée du fait de notre contribution, à moins que ce ne soit dans un espace neutre et qu'ils n'aient déjà l'intention de la modifier. Il n'y a là aucun dialogue et ce n'était pas une situation dans laquelle nous pouvions considérer que nos opinions étaient prises au sérieux.

Je dois dire également que la deuxième journée fut très intéressante car la majeure partie des participants représentait les organisations autochtones. Mon collègue d'Amnistie internationale et moi-même étions les seuls non-autochtones présents. Il y avait par contre un nombre extraordinaire de représentants fédéraux dont la majeure partie n'a pas ouvert la bouche de toute la journée.

Le 30 mars, quand votre comité a rencontré des représentants du gouvernement, Diane Fulford a dit : « Nous écouterons attentivement les informations qui nous seront communiquées. Les contributions seront sérieusement prises en compte pour formuler la réponse. En vertu des lignes directrices de l'EPU, les États ont l'obligation explicite d'assurer la pleine participation de la société civile. »

Je pense que cela doit beaucoup nous inquiéter. Je crois que les représentants du gouvernement ont déjà formulé leurs réponses aux questions et je ne crois pas qu'ils soient autorisés à s'en écarter. Je pense que les réponses ne sont pas toujours factuelles.

En outre, lors de cette réunion du 30 mars, la présidente a demandé si le Canada devrait adopter une approche différente à l'égard de la société civile mais cette question n'a pas vraiment fait l'objet d'une réponse. Je dois dire cependant que, oui, le Canada doit adopter une approche différente avec la société civile. Lors de cette réunion, Patrimoine canadien vous a présenté un tableau montrant comment fonctionne tout le processus de l'EPU. Ce tableau ne nous a jamais été présenté et il ne l'a jamais été non plus lors des réunions dont j'ai parlé.

When Canada spoke in Geneva, when John Sims gave the opening statement, he said, “We view the participation of civil society as an important aspect of the UPR process.” I would have to say that, from my experience, I do not actually think that is the case.

One of the recommendations Canada received in the UPR was on the declaration, and about 18 states spoke about this in their statements. As well, I spoke with many states in advance, and the declaration was raised repeatedly. That is because states in every region, including many states that are Canada’s partners and allies, are frustrated by Canada’s behaviour internationally with the declaration and they do not accept the arguments being presented.

It is important to know that, from a human rights perspective, Canada is saying is, “We voted ‘no,’ so it does not apply to us.” Quite frankly, this is not how the international system works. This is not a treaty or a convention. This is a human rights declaration. When human rights declarations are adapted by the UN General Assembly, they are considered universally applicable.

Canada has never taken such a position before and it is a concern to the human rights community. Canada’s taking this position is undermining the human rights system. If every state were to say, “We voted ‘no;’ it does not apply to us,” the international system would fall apart. The international system relies on states like Canada to take a leadership role in the human rights system, and Canada spent several decades building a reputation of a leadership role. By undermining this declaration, Canada is whittling away at that.

Ellen Gabriel, President, Quebec Native Women:
[The witness spoke in her native language.]

In my culture, we introduce ourselves in our language. I am Katsi’tsakwás from the Turtle Clan, the People of the Flint, otherwise known as Mohawk. I am from the community of Kanehsatake. I have to acknowledge the Creator for all that he gives us, and that he allows us to live another day on Mother Earth, and all that she gives us, provides for us and nourishes us. She teaches us on a daily basis, because she is our mother.

I would like to state that I participated in the January session and the two sessions from last week. I have to tell you, in all honesty, I was very tired by the time Friday rolled around. Willie Littlechild and I — and we were joined by a member of NWAC for the afternoon — were there for the first day, and our frustration only grew even more the second day.

I say “frustration” because of what was previously mentioned: while we asked and provided a lot of information concerning the recommendations — we gave a lot of good suggestions for the bureaucrats who were there — they could never answer any of our questions. Even on the first day, I asked them to please come the next day with people who can answer our questions.

Lorsque le Canada s’est exprimé à Genève, lorsque John Sims a fait sa déclaration liminaire, il a dit ceci : « Nous considérons que la participation de la société civile est un aspect important du processus de l’EPU ». Si j’en crois ce que j’ai vu personnellement, rien n’est plus éloigné de la vérité.

L’une des recommandations reçues par le Canada lors de l’EPU concerne la déclaration, dont 18 États ont tenu à parler. Pour ma part, beaucoup des États avec qui j’avais parlé auparavant avaient fréquemment soulevé cette question. C’est parce que des États de toutes les régions, notamment beaucoup qui sont des partenaires et des alliés du Canada, sont frustrés par le comportement du Canada à ce sujet et n’acceptent pas ses arguments.

Il importe de savoir que, du point de vue des droits humains, le Canada dit : « Nous avons voté non et ça ne s’applique donc pas à nous ». Très franchement, ce n’est pas comme ça que fonctionne le système international. Nous ne parlons pas ici d’un traité ou d’une convention mais d’une déclaration sur les droits humains. Lorsqu’une déclaration sur les droits humains est adoptée par l’Assemblée générale de l’ONU, elle est considérée d’application universelle.

Le Canada n’a jamais adopté une telle position auparavant, ce qui inquiète la communauté des droits humains. La position du Canada mine le système des droits humains. Si chaque État commence à dire que telle ou telle déclaration ne s’applique pas à lui parce qu’il a voté non, c’est tout le système international qui risque de s’effondrer. Ce système a besoin que le Canada assume un rôle de leadership sur la question des droits humains, notamment parce que le Canada a passé plusieurs décennies à jouer un tel rôle et à bâtir sa réputation. En rejetant cette déclaration, le Canada mine sa réputation.

Ellen Gabriel, présidente, Femmes autochtones du Québec :
[Le témoin s’exprime en langue autochtone.]

Dans ma culture, nous nous présentons dans notre propre langue. Je suis Katsi’tsakwás du Clan de la tortue, du Peuple du silex, encore appelé le peuple Mohawk. Je rends hommage au Créateur pour tout ce qu’il nous donne, pour le fait qu’il nous permet de vivre encore un jour de plus sur notre terre nourricière, et pour tout ce qu’elle nous donne pour répondre à nos besoins et nous nourrir. Elle nous enseigne chaque jour parce que c’est notre mère.

J’aimerais dire que j’ai participé à la session de janvier et aux deux sessions de la semaine dernière. Très franchement, je dois vous dire que j’étais épuisée lorsque vendredi est arrivé. Willie Littlechild et moi-même — et une représentante de l’AFAC est arrivée l’après-midi — étions là dès le premier jour et notre frustration n’a fait qu’augmenter le deuxième.

Je parle de frustration à cause de ce qu’on a déjà dit : alors que nous demandions et fournissions beaucoup d’informations au sujet des recommandations — nous avons fait beaucoup de bonnes suggestions aux bureaucrates qui étaient présents — , ils n’ont jamais pu répondre à aucune de nos questions. Même le premier jour, je leur ai demandé d’envoyer le lendemain des gens qui pourraient répondre à nos questions.

This was not an engagement session; it was not even a consultation. They were just gathering information. That is all it was. This is what taxpayers' money is paying for and they are calling consultations.

I would like to say for the record that I do not consider those consultations. I went there in good faith, even though, in January, I did not feel that we were listened to. Also, we submitted a report to the clerk last Friday. It is a written report from Quebec Native Women. However, I want to say that, on the whole, there are certain things in there that I think all of us indigenous organizations agreed to look more on the impact and do some research in particular to the suggestion of the Convention on the Rights of the Child.

We were told by the Minister of Indian Affairs and Northern Development — or someone from Indian Affairs or Justice Canada — that Canada had reserved this right according to the requests of Aboriginal organizations way back. We are looking at it now. The reservation was particularly regarding the duty to detain children separately from adults. Since we have more children now in foster care than we did who attended residential school, we do not see that this will really be a good reservation. However, we would like to examine further how this could impact us.

I agree with the previous speakers about certain things in the recommendations, but I am not so entirely enthusiastic about the land claims particular recommendations, specifically because of the criteria for land claims in that the burden of proof is upon us. There are, I think, things that are more to the advantage of the Crown rather than the indigenous nations. There is the imposition of band council systems upon our communities, which undermines the traditional government's authority and sovereignty.

I think there needs to be more discussion. In our so-called consultations, we were promised that there would be more dialogue in the next four years since Canada will come up again for another review. Therefore, I am hoping this will be important. It is important to stress — and you have heard this all before but I will say it again — that the impact of colonization and the existence in 2009 of the Indian Act and the fact that the federal government appealed Sharon McIvor's case is proof that our rights are not being respected and that there is no initiative, no process and no mechanism in existence within the Canadian government to undo colonization and its effects. All this is in spite of the June 11 residential school apology by the Prime Minister last year; the status quo remains.

We are still treated as children in the eyes of the law because of the Indian Act. I had suggested to the members, or the functionaries, at these consultations that, if you are looking for a mechanism to replace the Indian Act, here it is: the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. As an indigenous person, and as a person who grew up and knew people who lived in the late 1800s — I am not that old, but I knew elders

Ce ne fut pas une session de participation ni même de consultation. Les représentants du gouvernement se sont contentés de recueillir des informations. C'est tout. C'est à ça qu'a servi l'argent des contribuables et c'est ce qu'ils appellent des consultations.

Je dois dire que, pour moi, ce n'étaient pas du tout des consultations. Je suis allée là de bonne foi même si, en janvier, j'avais déjà eu l'impression qu'on ne nous écoutait pas. En outre, nous avons adressé un rapport au greffier vendredi dernier. C'est un rapport rédigé par les Femmes autochtones du Québec. Toutefois, je tiens à dire qu'il y a là, dans l'ensemble, certaines choses sur lesquelles je pense que toutes les organisations autochtones s'entendent, notamment l'idée d'examiner plus attentivement la suggestion concernant la Convention relative aux droits de l'enfant.

Le ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien — ou quelqu'un des Affaires indiennes ou de Justice Canada — nous a dit que le Canada avait formulé cette réserve conformément aux requêtes des organisations autochtones, il y a bien longtemps. Cette réserve concernait en particulier le devoir d'incarcérer les enfants séparément des adultes. Quand nous avons maintenant plus d'enfants en foyer nourricier que nous en avions dans les pensionnats, nous ne pensons pas qu'il s'agira d'une bonne réserve. Toutefois, nous aimerions examiner de plus près quelle incidence cela pourrait avoir pour nous.

Je suis d'accord avec les témoins précédents au sujet de certaines des recommandations mais je ne suis pas particulièrement enthousiaste au sujet de celle qui concerne les revendications territoriales, notamment parce que le critère retenu fait que le fardeau de la preuve nous incombe. Je pense qu'il y a là des choses qui avantagent plus la Couronne que les nations autochtones, par exemple l'imposition des systèmes de conseil de bande à nos collectivités, ce qui irait à l'encontre du pouvoir et de la souveraineté des gouvernements traditionnels.

Je crois que cela mérite plus de discussion. Lors de nos prétendues consultations, on nous avait promis qu'il y aurait plus de dialogue au cours des quatre prochaines années puisque le Canada devra à nouveau faire l'objet d'un Examen. Par conséquent, j'espère que ce sera sérieux. Il importe de souligner — je sais qu'on vous l'a déjà dit mais je tiens à le répéter — que l'impact de la colonisation, l'existence en 2009 de la Loi sur les Indiens et le fait que le gouvernement fédéral a porté en appel l'arrêt Sharon McIvor prouve que nos droits ne sont pas respectés et qu'il n'y a au gouvernement canadien aucune initiative, aucun processus ni aucun mécanisme pour corriger les effets de la colonisation. Et tout cela malgré les excuses formulées par le premier ministre le 11 juin au sujet des pensionnats. C'est encore le statu quo.

À en juger d'après la Loi sur les Indiens, on continue de nous traiter comme des enfants. J'avais dit aux fonctionnaires participant à ces consultations que s'ils cherchaient quelque chose pour remplacer la Loi sur les Indiens, la solution était toute trouvée : la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. En qualité de personne autochtone, et de personne qui a connu des gens nés à la fin des années 1800 — je ne

from that time when I was a little girl — there were debates about whether we should accept electricity and all these things because people thought we would be assimilated more.

However, these are the people who taught me that we are here. This is our land, and we are supposed to look after it. We are supposed to look after it also for the ones who do not have voices, like the animals, the plants and the trees. That is our philosophy as indigenous people. I know I might be veering off topic, but people have not understood what indigenous people here in North America stand for and represent. You only see the colonized version of us; you do not see our true identity as indigenous people.

It is really sad that Canada continues its archaic process in its relationship with indigenous people. I have yet to hear of any true consultations. We talk about the honour of the Crown. Where is the honour of the Crown in this process for our human rights? Where is the honour of the Crown when it comes to the violence that felt by indigenous women? Five hundred and thirteen indigenous women have been murdered and gone missing. What has the Crown done?

Because the Indian Act has devalued and taken away our role in the decision-making process of our people and nations, after 1985 and the passage of Bill C-31, there are communities that are so colonized they will not allow indigenous women and their children even to be buried in their communities. This is how deep the impact of colonization has been.

I agree that we have to look at the root causes. There are recommendations in here. We cannot look superficially at the root causes of what is happening to indigenous women and children. We cannot look superficially at why there is no equality in land claims or at what journalists do. The federal government is just as guilty in creating racism and promoting hate against Aboriginal people. They always use dollars and cents when it comes to telling taxpayers how much Aboriginal people cost. It is time to get them off the dependency relationship that we have.

We were asked by the Department of Justice and Canadian Heritage to front load which international instruments we would prefer to see. At the beginning of the document, we are asked which of the international instruments we prefer as a priority. We were all in agreement that we could not choose. We knew there were members of civil society who are just as marginalized as indigenous people. All kinds of work needs to be done on this process. We are happy that we at least had an opportunity to vent because there was no dialogue.

However, I am hoping this Senate committee will not fall into the so-called consultations by Canadian Heritage where they were only gathering information. I hope are you not only here to gather information and make a report. I hope you are as concerned as we are by the fact that Canada's reputation has been

suis pas si âgée que cela mais, quand j'étais petite fille, j'ai connu des Anciens de cette époque —, je me souviens qu'il y avait eu des débats sur la question de savoir si nous devrions accepter l'électricité, par exemple, parce que certains pensaient que cela renforcerait notre assimilation.

Ce sont toutefois ces gens qui m'ont appris pourquoi nous sommes ici. C'est notre terre et nous sommes censés en prendre soin. Nous sommes censés le faire pour ceux qui n'ont pas de voix, comme les animaux, les plantes et les arbres. Telle est notre philosophie autochtone. Je sais que je m'écarte peut-être un peu du sujet mais bien des gens ne comprennent pas ce que représentent les peuples autochtones en Amérique du Nord. Vous ne voyez que la version colonisée de nos peuples, vous ne voyez pas notre identité réelle de peuples autochtones.

Il est vraiment triste que le Canada en soit encore dans ce processus archaïque dans sa relation avec les peuples autochtones. J'attends encore de vraies consultations. On parle de l'honneur de la Couronne mais que vaut-il dans ce processus qui ne respecte pas nos droits humains? Où est l'honneur de la Couronne en ce qui concerne la violence faite aux femmes autochtones? Il y a 513 femmes autochtones qui ont été assassinées ou qui sont disparues. Qu'a fait la Couronne?

Comme notre rôle dans le processus de décision pour nos peuples et nos nations a été dévalorisé et minimisé par la Loi sur les Indiens, après 1985 et l'adoption du projet de loi C-31, il y a aujourd'hui des collectivités tellement colonisées qu'elles n'autorisent même pas les femmes autochtones et leurs enfants à y être enterrés? Voilà jusqu'où va l'impact de la colonisation.

Je conviens qu'il faut se pencher sur les causes profondes. Il y a des recommandations qui ont été formulées et on ne peut pas se pencher superficiellement sur les causes profondes de ce qui arrive aux femmes autochtones et aux enfants. On ne peut pas se pencher superficiellement sur la raison pour laquelle il n'y a pas d'égalité dans les revendications territoriales ou sur ce que font les journalistes. Le gouvernement fédéral est tout aussi coupable de causer du racisme et de promouvoir la haine contre les peuples autochtones. Il parle toujours de dollars en répétant continuellement combien coûtent les peuples autochtones aux contribuables. Il est temps de mettre fin à la relation de dépendance dans laquelle nous nous trouvons.

Le ministère de la Justice et Patrimoine canadien nous ont demandé d'indiquer les instruments internationaux que nous préférierions avoir. Au début du document, on nous a demandé quels instruments internationaux sont prioritaires à nos yeux. Nous sommes tous convenus que nous ne pouvions pas choisir. Nous savons qu'il y a des membres de la société civile qui sont tout aussi marginalisés que les peuples autochtones. Il y a donc beaucoup de travail à faire sur tout ce processus. Nous sommes en tout cas heureux d'avoir au moins la possibilité d'exprimer notre frustration sur le fait qu'il n'y a pas eu de dialogue.

J'espère que votre comité sénatorial ne tombera pas dans le piège des prétendues consultations de Patrimoine canadien, qui n'ont servi qu'à recueillir des renseignements. J'espère que vous n'êtes pas ici uniquement pour recueillir des renseignements et produire un rapport. J'espère que vous êtes aussi préoccupés que

tarnished, that Canada seems to have a certain preference whereby only certain kinds of people can have human rights, and that the Constitution only applies at certain times.

We will not go away regardless of how much legislation is placed against us. We have to go to the international community. Canada used to be one of the supporters of human rights in the world. Is it not a shame on Canada that we have to go to the international community to have our rights recognized? I think it is a shame. Canada is a great country.

I know you are looking at the time so I will stop at that point. I hope we will have a dialogue tonight.

The Chair: Thank you.

Senator Brazeau: Thank you all for appearing before this committee. I have two questions.

First is the issue of consultation. The word "consultation" means different things to different people. From my experience, there have been situations where I attended meetings in my previous role. As soon as a meeting did not go the way that some people were expecting it to, it was labelled an information-sharing or information-gathering exercise. However, when the meeting was successful, it was then termed consultation. I would like to know from any or all of you what you see as a true consultation process with the Government of Canada.

Second, I have to disagree respectfully that Canada has a tarnished reputation on human rights. Other witnesses in previous meetings have mentioned that our situation is rather good here in Canada if you compare it to indigenous peoples around the globe.

We have a Constitution and rights recognized in that Constitution. We have a specific claims process. We had the residential school apology last year. We have treaties. Over \$10 billion is spent on Aboriginal peoples in this country per year. I will not ask you whether you agree with that.

When we are talking about human rights, First Nations people in Canada did not have access to the Canadian Human Rights Commission before June 2008 if they felt they had been discriminated against. Many Aboriginal organizations, representatives and leaders in Canada went to the international forum and talked about Canada not honouring human rights internationally in terms of the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. However, I did not see those same leaders and representatives fight to have human rights domestically. I would like comment on that.

Ms. Jacobs: Regarding your question on a consultation process, consultation is when indigenous women feel that their voices are heard or when any of our voices are heard that results

nous par le fait que la réputation du Canada a été ternie, que le Canada semble penser que seulement certaines catégories de personnes peuvent avoir des droits humains, et que la Constitution ne s'applique qu'à certaines périodes.

Quelles que soient les lois qu'on voudra nous imposer, nous ne disparaîtrons pas. Nous irons devant la communauté internationale. Le Canada était autrefois l'un des principaux défenseurs des droits humains dans le monde. N'est-il pas honteux que nous soyons maintenant obligés d'aller devant la collectivité internationale pour essayer de faire reconnaître nos droits? Je pense que c'est honteux. Le Canada est un grand pays.

Je vois que vous regardez l'horloge et je vais donc en rester là. J'espère que nous aurons un dialogue ce soir.

La présidente : Merci.

Le sénateur Brazeau : Je remercie tous les témoins d'être venus devant le comité. J'ai deux questions à poser.

La première concerne la consultation, chose qui n'a pas le même sens pour tout le monde. D'après mon expérience, il y a eu des situations où j'ai participé à des réunions dans mes fonctions précédentes. Dès qu'une réunion n'avancait pas comme certaines personnes l'avaient prévu, on disait qu'il s'agissait de partage de renseignements ou de collecte de renseignements. Par contre, quand c'était un succès, on disait qu'il y avait eu une consultation. J'aimerais que vous me disiez, chacun d'entre vous, ce que serait un vrai processus de consultation avec le gouvernement du Canada.

Deuxièmement, je ne considère pas, malgré tout le respect que je vous dois, que la réputation du Canada soit ternie en ce qui concerne les droits humains. D'autres témoins, lors d'autres réunions, ont indiqué que la situation est relativement bonne dans notre pays si on la compare à celle des peuples autochtones dans le reste du monde.

Nous avons une Constitution et des droits qui y sont reconnus. Nous avons un processus de revendications particulières. Nous avons eu les excuses de l'an dernier au sujet des pensionnats. Nous avons des traités. On dépense chaque année plus de 10 milliards de dollars pour les peuples autochtones de ce pays. Je ne vous demande pas si vous êtes d'accord avec moi ou non.

Puisque nous parlons des droits humains, les peuples des Premières nations du Canada n'avaient pas accès à la Commission canadienne des droits de la personne avant juin 2008 s'ils estimaient faire l'objet de discrimination. Bon nombre d'organisations autochtones, de représentants et de chefs du Canada sont allés devant le forum international pour dire que le Canada ne respecte pas les droits humains internationaux puisqu'il n'accepte pas la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Toutefois, je n'ai pas vu ces mêmes chefs et représentants se battre au Canada même pour avoir ces droits.

Mme Jacobs : En ce qui concerne votre première question, il y a consultation lorsque les femmes autochtones ont le sentiment qu'elles se font entendre et lorsqu'elles considèrent non seulement

in not only being heard but also a process that allows those voices to be implemented in action occurs. That has never occurred.

You mentioned specifically the Canadian Human Rights Commission and the change in the repeal of section 67. The consultation process did not occur. That was the issue. There was no consultation process.

For Aboriginal women, human rights violations occur on a daily basis. There was a repeal to allow indigenous women to access the Canadian Human Rights Act. However, the issue we were addressing was access to justice. Women living in poverty do not have access to the act despite changes to legislation. Those were the other issues that needed to be addressed with respect to human rights violations. You cannot simply change the black letter of the law and think that it will make any changes for anyone. Currently, it has not.

You talk about human rights being better for indigenous peoples in Canada, but the situation is not any different. I have spent time in Colombia, Peru and Guatemala. All issues that have impacted indigenous women are not any different than what has happened to indigenous women in Canada. Indigenous leaders are murdered or disappeared. That is not any different than Aboriginal women who are disappearing or found murdered in this country.

Women are being violated on a daily basis. It is not any different in any other country. The issue is the same. Human rights of indigenous peoples and indigenous women are being violated in the same manner. Only when there are no more missing or murdered Aboriginal women and when an indigenous woman can say that she feels safe in her community, only then will I know that there is a change.

Senator Brazeau: I fully agree with you on that. I do not think that is a point of debate. We see eye to eye on that.

However, my question is with respect to the UN declaration. Again, many organizations, leaders and representatives are demanding that the federal government adopt the UN declaration. That raises two questions. What specific outreach have you done to attempt to convince the Government of Canada to change its position on adopting the declaration? Hypothetically, if the Government of Canada were tomorrow to adopt the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, what would that do to change the life of an indigenous person here in Canada?

Ms. Preston: I am happy to answer one part of your question, which is about the kind of work we have done with the Government of Canada.

qu'elles se font entendre mais aussi qu'on les a entendues et qu'elles ont participé à un processus débouchant sur de l'action. Ça n'est encore jamais arrivé.

Vous avez parlé de la Commission canadienne des droits de la personne et de l'abrogation de l'article 67. Il n'y a pas eu de consultation. C'était ça le problème, il n'y avait pas de consultation.

Pour les femmes autochtones, il y a quotidiennement transgression de leurs droits humains. Il y a eu cette abrogation pour permettre aux femmes autochtones d'invoquer la Loi canadienne sur les droits de la personne mais le problème que nous avons soulevé concernait l'accès à la justice. Les femmes vivant dans la pauvreté n'ont pas accès à la loi, malgré la modification. Voilà les autres questions auxquelles il fallait s'attaquer en ce qui concerne la transgression des droits humains. Il ne suffit pas de changer la loi pour s'imaginer que tous les problèmes sont réglés. Actuellement, ce n'est pas le cas.

Vous dites que les droits humains des peuples autochtones sont mieux respectés au Canada qu'ailleurs mais la situation n'est pas différente. J'ai passé du temps en Colombie, au Pérou et au Guatemala. Tous les problèmes que connaissent les femmes autochtones là-bas ne sont pas différents de ceux qu'elles connaissent au Canada. Des dirigeantes autochtones sont assassinées ou disparaissent. Ce n'est pas différent de ce qui se passe au Canada où des femmes autochtones sont assassinées ou disparaissent aussi.

Les droits des femmes sont transgressés quotidiennement. Ce n'est pas différent ailleurs. Le problème est le même. Les droits humains des peuples autochtones et des femmes autochtones sont transgressés de la même manière. C'est seulement quand il n'y aura plus de femmes autochtones assassinées ou disparues et quand n'importe quelle femme autochtone pourra se sentir en sécurité dans sa collectivité que nous pourrions dire que les choses ont vraiment changé.

Le sénateur Brazeau : Je suis parfaitement d'accord avec vous là-dessus. Je ne pense pas qu'il y ait de débat à ce sujet. Nous sommes sur la même longueur d'ondes.

Cela dit, ma question portait sur la Déclaration de l'ONU. Beaucoup d'organisations, de chefs et de représentants autochtones demandent au gouvernement fédéral de l'adopter, ce qui soulève deux questions. Quelles mesures avez-vous prises pour tenter de convaincre le gouvernement du Canada de changer sa position et d'adopter la Déclaration? Théoriquement, si le gouvernement du Canada décidait d'adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, qu'est-ce que cela changerait dans la vie d'un Autochtone ici même, au Canada?

Mme Preston : Je peux répondre avec plaisir à la partie de votre question concernant ce que nous avons fait pour convaincre le gouvernement du Canada.

There is an ad hoc coalition of human rights organizations that has worked with indigenous people's organizations over several years. All of you received a copy of the declaration this evening; our organizations are on the back and you know who we are.

We have had several different initiatives and strategies. One was a successful motion in the House of Commons last year, where Parliament felt that Canada should endorse — and by the way, Canada cannot adopt the declaration but can endorse it, the way Australia has just done, by saying we have decided to change our position and we now endorse the declaration. That is the legal issue here now.

We had a vote in Parliament, which was successful. We have worked with many federal officials. You probably are aware that before the vote, many federal departments had given instructions to their ministers that Canada should adopt the declaration. This is on record because of a freedom of information request that Amnesty International filed.

We had done a lot of work with federal officials ahead of the vote. There was nothing we could do to change Canada's position on that, no matter what we did. Since that time, we have worked with all political parties to try to engage the government on the declaration and encourage their support of it.

One problem is that we cannot get a response from the current federal government. There actually has been no engagement, consultation or dialogue with the current government over the declaration, with either human rights organizations or indigenous people's organizations, since it was adopted.

The only other point is about consultation. I am sure you are well aware that the constitutional duty to consult Aboriginal peoples is completely different than a requirement to consult a civil society organization. They are completely different things. It is good if the state engages with civil society, but the state has a legal obligation to consult with Aboriginal peoples.

The Chair: I have a long list. Do you have more questions?

Senator Brazeau: There was the question about what exactly and specifically the declaration would do to better the life of an indigenous person in Canada.

Ms. Gabriel: Maybe we could all drive Porsche 4-by-4s.

I think it will respect us as peoples. We have lands, we have territories, we have a culture, we have a language, and that has been denied to us since the arrival of Europeans.

It is unfortunate, having been at some of the meetings that you have been at, Senator Brazeau, because all the so-called consultation meetings I have been to have not resulted in anyone being happy. I think consultation is a dialogue; consultation includes informing the other party about what your position is. I did not see that in any of the meetings I

Il existe une coalition spéciale d'organisations des droits humains qui collabore avec les organisations autochtones depuis plusieurs années. Vous avez tous reçu une copie de la Déclaration ce soir et vous pouvez constater que nos organisations sont mentionnées au verso. Vous savez qui nous sommes.

Nous avons lancé plusieurs initiatives et stratégies. Il y a eu l'an dernier une motion couronnée de succès à la Chambre des communes, lorsque que le Parlement a estimé que le Canada devrait endosser... Au fait, le Canada ne peut pas adopter la Déclaration mais simplement l'endosser, comme vient de le faire l'Australie, en disant qu'il a changé de position et qu'il endosse maintenant ce document. C'est un détail juridique que je voulais préciser.

Il y a eu un vote favorable au Parlement. Nous avons travaillé avec de nombreux fonctionnaires fédéraux. Vous savez probablement que de nombreux ministères fédéraux, avant le vote, avaient donné à leur ministre de l'instruction que le Canada devrait adopter la Déclaration. Ce que je dis est connu grâce à une demande d'accès à l'information d'Amnistie internationale.

Nous avons beaucoup travaillé avec les fonctionnaires fédéraux avant le vote. Il n'y avait rien que nous puissions faire pour modifier la position du Canada à ce sujet mais, depuis lors, nous travaillons avec tous les partis politiques pour essayer d'amener le gouvernement à appuyer la Déclaration.

Le problème est que nous ne réussissons pas à obtenir de réponse du gouvernement fédéral actuel. Il n'y a eu aucune participation, aucune consultation ni aucun dialogue, que ce soit avec les organisations de droits humains ou avec les organisations autochtones depuis l'adoption de la motion.

Vous avez aussi parlé de consultation. Je suis sûre que vous savez très bien que le devoir constitutionnel de consulter les peuples autochtones est complètement différent de l'obligation de consulter une organisation de la société civile. Ce sont deux choses complètement différentes. Il est bon que l'État dialogue avec la société civile mais il ne faut pas oublier qu'il a l'obligation légale de consulter les peuples autochtones.

La présidente : J'ai beaucoup de noms sur ma liste. Avez-vous d'autres questions?

Le sénateur Brazeau : J'avais demandé en quoi exactement la Déclaration améliorerait la vie d'une personne autochtone du Canada.

Mme Gabriel : Nous pourrions peut-être tous conduire des VUS Porsche.

Je pense que ce serait un signe de respect envers nos peuples. Nous avons des terres, nous avons des territoires, nous avons une culture, nous avons une langue, et cela nous est nié depuis l'arrivée des Européens.

Ayant participé à certaines des réunions auxquelles vous étiez, sénateur Brazeau, je peux dire qu'il est dommage que toutes ces prétendues réunions de consultation n'aient jamais donné satisfaction à personne. Je pense que la consultation doit être un dialogue. Elle suppose qu'on communique sa position à l'autre partie. Je n'ai pas vu ça aux réunions auxquelles j'ai participé sur

attended regarding this issue. No one was able to answer any of our questions; no one told us any kind of position that Canada had. The real issue at hand is why the honour of the Crown is not being represented in this. It is not a matter of debating.

I apologize for sinking to a child-like opening comment, but the frustration is still there. Unless you have visited every single community in Canada, I do not think you have a right to say what you did. You can say it, but I do not think you can back it up. I would prefer to answer questions from other people.

Senator Brazeau: I appreciate the free promotion for my dealership.

The Chair: I had hoped we would not get into that kind of dialogue. Everyone is free to express their opinions in the Senate, and I think the senators here are expressing their opinion and want to keep an open dialogue. While I am not going to take issue with your comments, I had hoped we could continue freely expressing ourselves from our own perspectives.

Consultation and dialogue would mean that we do not always agree, and we may not even say it the way others want us to say it, but if we start from an honest opinion on behalf of all of us, I think we will get further. I hope we can resume that tone.

I will intervene at this point and ask one question. I was involved in some of the first consultations of any NGO groupings with the Human Rights Commission many years ago. It was never expected of me, as the representative, to be able to put forward the government position. It was always understood by NGOs that I was a representative to try to get all the opinions I could, and then to take them to the government and say this is what the Canadian people are saying on these issues. It is true that we had more sessions and more time to work it out. The government, at some point, would respond and say these are the issues we are going to take up.

Is one of the problems today the fact that we did not know what the Human Rights Council was going to be like and that we did not know what the Universal Periodic Review was going to be? For example, we were told Canada would not come up that quickly. Then we were told Canada was going to come up in November and it came up in February. Are we not all struggling under difficulties of understanding what this process is and how it should be handled?

I respect the fact that you have made other comments. However, is there some need for us — which is something we have been struggling with in the committee — to give some advice for the next one, how to handle four years as opposed to four months?

I would not want to be the government, getting a report from 70 nations and everything and having four months to get it through the maze of the bureaucracy and politics we have in Canada. It is impossible.

cette question. Personne n'a pu répondre à nos questions. Personne ne nous a dit quelle était la position du Canada. Le vrai problème est de savoir pourquoi l'honneur de la Couronne n'est pas représenté ici. Ce n'est pas une question de débat.

Je m'excuse de la remarque infantile que j'ai faite au début. C'est parce que j'ai encore de la frustration. À moins que vous n'ayez visité chaque collectivité du Canada, je ne pense pas que vous ayez le droit de dire ce que vous avez dit. Vous pouvez le dire mais je ne pense pas que vous puissiez le justifier. Je préférerais répondre aux questions d'autres personnes.

Le sénateur Brazeau : Je vous remercie de cette publicité gratuite pour ma concession.

La présidente : Nous devrions éviter ce genre de dialogue. Tout le monde a le droit d'exprimer son opinion au Sénat et je pense que les sénateurs présents dans cette salle souhaitent simplement exprimer leur opinion et participer à un dialogue. Je n'ai pas l'intention de réagir à vos commentaires mais j'espère que nous pourrions continuer à exprimer librement nos points de vue respectifs.

La consultation et le dialogue signifient que nous ne sommes pas toujours d'accord mais, si nous sommes tous prêts à exprimer honnêtement notre opinion, je pense que nous pourrions avancer. J'espère que nous pourrions continuer dans cet esprit.

J'en profite pour poser une question. J'ai participé à certaines des premières consultations d'ONG avec la Commission des droits de l'homme, il y a bien longtemps. On n'attendait jamais de moi, à titre de représentante, que j'expose la position du gouvernement. Il était toujours entendu par les ONG que j'étais là pour recueillir les opinions des participants afin de pouvoir les communiquer au gouvernement. Il est vrai que nous avions eu plus de sessions et plus de temps. Au bout d'un certain temps, le gouvernement produisait sa réponse en annonçant sa position sur les questions soulevées.

Le problème que nous connaissons aujourd'hui ne vient-il pas du fait que nous ne savions pas à quoi ressembleraient le Conseil des droits de l'homme et l'Examen périodique universel? Par exemple, on nous avait dit que le tour du Canada n'arriverait pas si rapidement. Ensuite, on nous a dit le tour du Canada arriverait en novembre et, en fin de compte, il est arrivé en février. Est-ce que ce ne sont pas ce processus et ces changements qui ont causé beaucoup de problèmes?

Je respecte les autres remarques que vous avez faites mais pensez-vous que nous devrions formuler une recommandation — c'est une question que se pose le comité — sur la procédure à suivre dans les quatre années à venir, au lieu de quatre mois?

Je ne voudrais pas être à la place du gouvernement qui reçoit un rapport de 70 nations et qui n'a que quatre mois pour le faire circuler dans le labyrinthe bureaucratique et politique afin de produire une réponse. C'est impossible.

Ms. Jacobs, you and I were on consultations on a different issue. It took six months until the report came back, and it was on one issue. It is not enough time. How do we ensure that we do not fall into this trap of time and misunderstanding?

I know that when we were in Geneva, we could not get an answer out of them last year as to what the Universal Periodic Review would look like — what the expectations were. We are struggling with the new one; and rather than get bound by what we did wrong, what can we do that will get us out of the conundrum we are in now? How can we get something more effective, more real, upon which we then can judge any government that is in place to say, look, here were the steps, here was the process, why did you not do it — or you did not do enough of this?

Should our first engagement be on setting a proper process?

Ms. Jacobs: First, on your comment about timing, I agree that timing is always an issue with change. However, what we are presenting is the frustration that we felt in this process — that there was no engagement, no dialogue, nothing coming back and forth. That is the issue.

With the time that there was, people are feeling that was not respectful or honourable; that is what the frustration is about. Yes, we learned our lessons from that. If we are learning our lessons about how to make it better, we make it better by learning from mistakes.

If we are learning from mistakes, then we have four years. Right now, let us figure out what that means, if there is an engagement process. It is not just the human rights process either. It is all other areas within the Canadian government of engagement — with environment, with matrimonial property, with the Indian Act — all of these issues that Canada has to engage around with indigenous peoples in this country. In order to establish that, as Senator Brazeau said, what is the process of consultation?

When the grassroots people have a voice and feel that something will make a change for them, then there will be a positive movement forward. It might mean that we have to talk to every individual in our community; so be it. I would say that about consultation in my community. A process is built internally where everyone has a voice. Everyone should be able to present his or her voice and have a respectful dialogue. It should not continue in only one way. That is the issue.

The Chair: That would be helpful.

Ms. Preston: Last week, we asked specifically whether civil society indigenous peoples organizations would have the opportunity to see the draft report after Canada had put it together and before it is submitted in June to the council. We

Madame Jacobs, vous et moi avons participé à des consultations sur une question différente. Il avait fallu six mois pour obtenir le rapport, et il ne portait que sur une question. Il n'y a pas eu assez de temps. Comment pouvons-nous nous assurer de ne pas retomber dans ce piège du temps, qui cause des malentendus?

Je sais que, quand nous étions à Genève, nous ne pouvions pas obtenir de réponse d'eux l'an dernier sur la forme que prendrait l'Examen périodique universel — sur ce qu'on pouvait en attendre. Nous nous débattons maintenant avec le nouveau et, au lieu de nous concentrer sur ce qui n'a pas marché, nous devrions peut-être voir comment sortir du dilemme dans lequel nous nous trouvons. Comment pouvons-nous trouver quelque chose de plus efficace, de plus réel, permettant de porter un jugement valide sur le gouvernement, quel qu'il soit, afin de lui dire voici les étapes, voici processus, pourquoi avez-vous fait ceci ou pourquoi n'avez-vous pas fait cela?

Ne devrions-nous pas nous concentrer d'abord sur l'instauration d'un processus adéquat?

Mme Jacobs : Tout d'abord, au sujet des délais, je conviens que c'est toujours un problème quand il y a des changements. Toutefois, ce que nous exprimons ici, c'est la frustration que nous avons ressentie dans ce processus parce qu'il n'y avait pas d'engagement, pas de dialogue, pas de vraie discussion. C'est ça le problème.

Considérant le temps dont on disposait, les gens ont pensé que ce n'était pas respectueux ni honorable. C'est ce qui a causé de la frustration. Certes, nous avons tiré nos leçons de cette situation. Si nous tirons des leçons qui nous permettent de faire mieux, nous aurons au moins tiré quelque chose de ces erreurs.

Si nous apprenons de nos erreurs, nous avons quatre ans devant nous. Essayons donc de voir ce que cela signifie et ce que peut être un vrai processus de participation. Ça ne concerne d'ailleurs pas que le processus des droits humains. Ça concerne aussi tous les autres domaines qui nous préoccupent à l'égard du gouvernement canadien — l'environnement, les biens matrimoniaux, la Loi sur les Indiens. Je parle de toutes les questions au sujet desquelles le Canada devrait participer à un vrai dialogue avec les peuples autochtones. Pour ce faire, comme l'a dit le sénateur Brazeau, quel est le processus de consultation?

Lorsque les gens ont la possibilité de s'exprimer et qu'ils ont le sentiment que ça produit des changements, ils réagissent positivement. Si cela signifie que nous devons parler à chaque membre de notre communauté, c'est ce que nous ferons. Je peux vous dire ceci au sujet de la consultation dans ma communauté : il y a un processus interne qui permet à chacun d'exprimer son point de vue. Chacun devrait avoir la possibilité de présenter son opinion et de participer à un dialogue respectueux. Ça ne devrait pas aller que dans un sens. C'est ça la question.

La présidente : Ce serait utile.

Mme Preston : La semaine dernière, nous avons explicitement demandé si les organisations des peuples autochtones de la société civile auraient la possibilité de voir l'ébauche de rapport du gouvernement, avant sa présentation en juin au Conseil. On nous

were told no. We did not have access to the national report before it was done or any input into it. We will not see the final report before it is submitted in June, although I am sure it will contain a paragraph saying that civil society and Aboriginal peoples were consulted.

That is also a problem. As well, the small meeting held by Foreign Affairs last June, which was more on process, brought in a representative from the U.K. because the U.K. had already been through a UPR. In the first session, she talked about the U.K.'s experience. She gave a fantastic presentation, and I thought, this is great — Canada plans to do all this. It was about their engagement with civil society. It is unfortunate, because although Foreign Affairs arranged that and brought her to Canada to describe their experience, we did none of what the U.K. did. They were up one year before Canada was up, so we cannot say Canada did not have enough time to get it together.

We say that we need to learn from our mistakes, but the review was the first week of February. When you know you have only four months to put your report together, do not wait two and a half months to have your first set of meetings. Meetings should have happened at the end of February, not the end of April. That would have been a key, easy thing to do.

Senator Poy: I would follow up with what you just said, Ms. Preston and Ms. Jacobs. I do not believe it is a matter of months or years, because the way in which Aboriginals have been treated in Canada historically has been bad all along. What will change in a few months or a few years? It has to be much more basic. The government has to be involved and realize fully that we have problems and we need to change many things.

Ms. Gabriel talked about colonization. What do you think would happen if the government were to repeal the Indian Act? Should it be replaced by something else? I would like to hear your point of view.

Ms. Gabriel: It is a good question. Indigenous representatives had mentioned that we would like to see the replacement of the Indian Act, but with what? This is where the consultation process comes in to discuss what we would replace it with, what kind of reconciliation we would have with the Crown with regard to all the important issues for us, and how we would have a peaceful coexistence with Canadian society.

It took us over 100 years to get us to where we are today because of the Indian Act and the destruction of our languages. Many communities want to see our languages vibrant again and used by youth and children. We want to see land preserved because it is so much a part of our identity. We turn to the land to find our health and our peace. Decolonization is about more than getting back our identity. We cannot live the way our ancestors lived, because we cannot fish in the streams and hunt, especially those of us close to it. The whole process of decolonization first has to come within the desire and discussions by indigenous

a dit que non. Nous n'avons pas eu accès au rapport national avant qu'il soit présenté et nous n'y avons pas contribué. Nous ne verrons pas le rapport final avant qu'il soit présenté en juin, bien que je sois sûre qu'il contiendra un paragraphe disant que la société civile et les peuples autochtones ont été consultés.

Cela aussi est problématique. De même, lors de la petite réunion organisée par les Affaires étrangères en juin dernier, qui portait plus sur le processus, on avait fait venir une représentante du Royaume-Uni parce que ce pays avait déjà fait l'objet d'un EPU. Lors de la première session, elle a parlé de l'expérience du Royaume-Uni. Elle a fait un exposé fantastique et j'étais ravie parce que je me disais que c'était ce que le Canada allait faire. Elle a beaucoup parlé de l'engagement de la société civile. C'est dommage parce que les Affaires étrangères avaient fait venir cette personne d'Angleterre pour qu'elle décrive son expérience mais nous n'avons rien fait de semblable. Le Royaume-Uni avait fait l'objet d'un Examen un an avant le Canada et on ne peut donc pas dire que nous n'avions pas eu le temps de nous préparer.

Nous disons que nous avons tiré les leçons de nos erreurs mais l'Examen s'est tenu la première semaine de février. Comme on savait que nous n'aurions que quatre mois pour préparer notre rapport, on n'aurait pas dû attendre deux mois et demi pour organiser les premières réunions. On aurait dû les organiser dès la fin du mois de février, pas la fin du mois d'avril. C'est ce qu'il aurait fallu faire et il aurait été facile de le faire.

Le sénateur Poy : Je voudrais revenir sur ce que vous venez de dire, Mme Preston et Mme Jacobs. Je ne crois pas que ce soit une question de mois ou d'années car, historiquement, les Autochtones ont toujours été mal traités au Canada. Qu'est-ce qui aurait pu changer en quelques mois ou quelques années? Le problème est beaucoup plus fondamental. Il faudrait que le gouvernement réalise pleinement que nous avons des problèmes et que nous avons beaucoup de choses à changer.

Mme Gabriel a parlé de colonisation. Que se passerait-il, à votre avis, si le gouvernement abrogeait la Loi sur les Indiens? Devrait-il la remplacer par quelque chose d'autre? J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Mme Gabriel : C'est une bonne question. Les représentants autochtones disaient qu'il faudrait remplacer la Loi sur les Indiens, mais par quoi? C'est là qu'un processus de consultation serait utile, de façon à déterminer par quoi on pourrait remplacer cette loi, quel genre de réconciliation il pourrait y avoir entre les Autochtones et l'État canadien au sujet de toutes les questions qui nous sont importantes, et comment nous pourrions coexister pacifiquement avec la société canadienne.

Il a fallu 100 ans pour arriver où nous en sommes aujourd'hui à cause de la Loi sur les Indiens et de la destruction de nos langues. Bon nombre de collectivités souhaitent retrouver leur langue et faire en sorte que les jeunes la parlent. Nous voulons que nos terres soient préservées parce qu'elles sont un élément tellement essentiel de notre identité. Nous nous tournons vers la terre pour trouver la santé et la paix. La décolonisation, c'est plus que retrouver notre identité. Nous ne pouvons pas vivre comme vivaient nos ancêtres parce que nous ne pouvons pas pêcher dans les cours d'eau ni chasser. Tout le processus de décolonisation

people and then in discussions with representatives of the Canadian government. This is what we have always wanted and this is what our elders have taught us. Currently, there are so many policies and programs that I see them as contributing to forced assimilation. While there are many good things, it is destroying our identity and destroying us as indigenous people. I would hate to see only remnants of our identity in museums.

We have talked extensively about this amongst ourselves but not enough with people from government.

Senator Poy: Do you think that could solve the problem instead of implementing the suggestions of other governments in the UN as to what Canada should do toward its indigenous people?

Ms. Gabriel: I am not too sure that I am clear.

Senator Poy: Other governments have made many suggestions in the UN about what Canada should do and the process to improve the treatment of indigenous peoples. Should it begin by repealing the Indian Act?

Ms. Gabriel: It is a good place to start, but we have to be careful. What would we replace it with in our reconciliation of our relationship with the Crown? What kind of treaties would we create? How much of the old treaties, in particular the Silver Covenant Chain, could we use? It is still possible to use that. There are some good recommendations with good intentions, but there needs to be more detail in the process and more indigenous peoples' input on how that has changed.

Senator Poy: We have been hearing that.

Ms. Jacobs: The Indian Act has been a blanket process and has treated indigenous nations in the same way. When you make a generalized statement of how to make change, if you repeal the Indian Act, then it will be different in every community. Some communities might rely on the Indian Act while others do not rely on it. Some communities have traditional governments that they rely on and others have customary governments. That must be part of the consultation process, because they are not all the same. We all come from different languages, different cultures and different creation stories. To me, that is part of the difference between all the indigenous nations.

Senator Poy: After hearing the four of you speak, I wonder whether you feel very cynical, especially about Canada's image internationally as a human rights champion.

Ms. Jacobs: I think you have heard our cynicism.

The Chair: I am sorry, we have someone at the table I do not know.

doit d'abord reposer sur de vraies discussions entre les Autochtones eux-mêmes et ensuite de vraies discussions avec des représentants du gouvernement canadien. C'est ce que nous avons toujours souhaité et c'est ce que nos Anciens nous ont appris. Actuellement, il y a tellement de politiques et de programmes qui, selon moi, contribuent à l'assimilation forcée. Bien qu'il y ait de bonnes choses, cela détruit notre identité et nous détruit comme peuples autochtones. Je ne voudrais certainement pas que les seules choses restant de notre identité soient celles qu'on voit dans les musées.

Nous avons beaucoup parlé de cette question entre nous mais pas assez avec des représentants du gouvernement.

Le sénateur Poy : Pensez-vous que cela résoudrait le problème, au lieu d'avoir recours aux suggestions d'autres gouvernements à l'ONU sur ce que le Canada devrait faire à l'égard de ses peuples autochtones?

Mme Gabriel : Je ne suis pas sûre de bien comprendre.

Le sénateur Poy : D'autres gouvernements ont fait de nombreuses suggestions à l'ONU sur ce que le Canada devrait faire pour améliorer la situation des peuples autochtones. Est-ce qu'on devrait commencer par abroger la Loi sur les Indiens?

Mme Gabriel : Ce serait un bon point de départ mais il faut faire attention. Par quoi la remplacerait-on pour assurer notre réconciliation avec la Couronne? Y aurait-il de nouveaux traités? Quels éléments des vieux traités, en particulier de la Chaîne du pacte d'argent, pourrions-nous conserver? De bonnes recommandations ont été formulées, avec de bonnes intentions, mais nous avons besoin de plus de détails sur le processus et d'une plus grande contribution des peuples autochtones eux-mêmes sur la formulation du changement.

Le sénateur Poy : Nous avons déjà entendu ce message.

Mme Jacobs : La Loi sur les Indiens englobait tout et traitait toutes les nations autochtones de la même manière. Quand vous faites une déclaration généralisée sur la manière de changer les choses, si vous abrogez la Loi sur les Indiens, ce sera différent dans chaque collectivité. Certaines s'appuieront peut-être sur la Loi sur les Indiens et d'autres, non. Certaines s'appuieront sur des gouvernements traditionnels alors que d'autres ont des gouvernements coutumiers. Tout cela doit être examiné dans le processus de consultation parce que toutes les nations ne sont pas les mêmes. Nous avons des langues différentes, des cultures différentes et des histoires différentes sur la Création. Pour moi, tout ça fait partie des différences entre toutes les nations autochtones.

Le sénateur Poy : Après vous avoir tous écouté, je me demande si vous vous sentez très cyniques, notamment en ce qui concerne l'image internationale du Canada comme champion des droits humains.

Mme Jacobs : Je pense que vous avez pu percevoir notre cynisme.

La présidente : Veuillez m'excuser, il y a à la table quelqu'un que je ne connais pas.

Paul Joffe, Legal Counsel, Grand Council of the Crees (Eeyou Istchee) : My name is Paul Joffe. I am a lawyer and I am counsel for the Grand Council of the Crees. Romeo Saganash asked me to deal with some of these questions.

The Chair: That is a bit unusual, if I may say so, and we are running out of time. I am not sure what part of the questions you would like to answer. Are you going back to everyone's questions or is it the last question? If it is the last question, you can answer if you wish but we must move on because I have other senators.

Mr. Joffe: If you want to move on, you can move on.

The Chair: I want you to answer the last question if that is what you were invited to answer.

Senator Poy: Yes, about the cynicism.

Mr. Joffe: I do not think it is a matter of cynicism. I think it is a matter of human rights. Let me give you a concrete example, because we are talking about the UPR. Recommendation 11, from Morocco to Canada, says: "Continue its committed policy, federally, provincially and territorially, to promote and protect all human rights."

Canada would like to know what indigenous peoples or civil society think. Well, we asked the question specifically. When it says "all human rights," does that include the collective rights of indigenous peoples? For example, when Canada answers yes, it will promote and protect "all" human rights, if we do not know whether that includes the collective rights of indigenous peoples, then we are no further ahead. A yes or a no does not tell us very much. That goes to part of the heart of the problem. We do not have a discourse on human rights. Part of the duty to consult, to have a meaningful discourse, is to speak, as Mr. Saganash said, "the common language of humanity," human rights. We have said it over and over.

I will give you one other example that affects not just the UPR. I looked at the last two years of your annual reports from this committee about Canada and the Human Rights Council. You have a section on bloc voting. You have talked about how Canada is isolated and how the Human Rights Council is being abused. That is valid; it is affecting everything, including the UPR. Our experience is that Canada actually also exploited bloc voting when they could not get support and they saw the African Group coming up with a proposal. It had about 33 amendments to the UN declaration, including to delete the right of self-determination, which Canada accepts and has ratified in the covenants, and to respect only existing treaties, with no more discussion about future treaties. Canada, including the woman sitting back there with Willie Littlechild, very harmoniously, came up with treaty provisions, so it did not conform to Canada. The proposal also said that every country, every state, would determine who is "indigenous" unilaterally. Land and resource rights, "subject to national legislation," — does not exist? —

Paul Joffe, conseiller juridiques, Grand conseil des Cris (Eeyou Istchee) : Je m'appelle Paul Joffe et je suis avocat pour le Grand conseil des Cris. Romeo Saganash m'a demandé d'aborder certaines de ces questions.

La présidente : C'est un peu inhabituel, je me permets de le dire, et nous allons bientôt manquer de temps. Je ne vois pas bien à quelle question vous aimeriez répondre. Allez-vous revenir sur toutes les questions qui ont été posées ou seulement sur la dernière? Si c'est la dernière, vous pouvez répondre si vous le souhaitez mais nous allons devoir faire vite car d'autres sénateurs souhaitent intervenir.

Mr. Joffe : Si vous voulez continuer, vous pouvez continuer.

La présidente : Vous pouvez répondre à la dernière question si c'est ce qu'on vous a demandé de faire.

Le sénateur Poy : Oui, sur le cynisme.

M. Joffe : Je ne pense pas que ce soit une question de cynisme mais plutôt une question de droits humains. Permettez-moi de vous donner un exemple concret, puisque nous parlons de l'EPU. La 11^e recommandation, adressée par le Maroc au Canada, parle de maintenir la politique annoncée au palier fédéral, provincial et territorial pour la promotion et la protection de tous les droits humains.

Le Canada aimerait savoir ce que pensent les peuples autochtones et la société civile. Nous avons posé explicitement la question. Quand on dit « tous les droits humains », cela englobe-t-il les droits collectifs des peuples autochtones? Par exemple, quand le Canada répond oui et dit qu'il assurera la promotion et la protection de « tous » les droits humains, nous n'avons pas beaucoup avancé si nous ne savons pas si cela comprend les droits collectifs des peuples autochtones. Un oui ou un non ne nous dit pas grand-chose. Cela touche au cœur du problème. Nous n'avons pas un discours sur les droits humains. Le devoir de consulter, d'avoir un discours cohérent, suppose, comme le disait M. Saganash, que nous parlons « un langage commun d'humanité », de droits humains. Cela a constamment été répété.

Je vais vous donner un exemple qui ne concerne pas seulement l'EPU. J'ai lu vos rapports annuels des deux dernières années concernant le Canada et le Conseil des droits de l'homme. J'y ai trouvé quelque chose sur le vote en bloc. Vous avez expliqué comment le Canada est isolé et comment on a abusé le Conseil des droits de l'homme. C'est valide, cela affecte tout, y compris l'EPU. Toutefois, l'expérience a montré que le Canada a lui aussi exploité le vote en bloc quand il ne pouvait pas obtenir d'appui et qu'il a vu le groupe africain arriver avec une proposition. Il avait environ 33 amendements à la déclaration de l'ONU, notamment pour retirer le droit à l'autodétermination, ce que le Canada accepte et a ratifié dans les pactes, et pour respecter seulement les traités existants, sans plus parler de traités futurs. Le Canada, y compris la femme assise là-bas au fond avec Willie Littlechild, très harmonieusement, est arrivé avec des dispositions de traités, ce qui fait que ça ne convenait pas au Canada. La proposition disait aussi que chaque pays, chaque État, déterminerait unilatéralement qui est « autochtone ». Les droits fonciers et les

sorry, no rights. I am just giving you a taste of their proposal.

Canada wrote a letter together with Suriname, which had been found to commit crimes against humanity; the Russian Federation, which you know does not have the best record; New Zealand and Australia, two of the most active obstructionist states in the process; Colombia, which might be the most dangerous place for indigenous people to live because of the killings; and Guyana, which does not have a very good record. They wrote to the president of the UN General Assembly that: "The appointment of a facilitator" — there was supposed to be a facilitator, a positive thing — "and the amended text put forward by the African Group helpfully provide a good basis for discussion."

I am saying this very respectfully: If you want the Human Rights Council to improve, one cannot have states complaining about other states — yet, when it is in their interest, or how they perceive it, they exploit bloc voting to diminish human rights in a way that goes against their constitutional obligations and their international obligations. That is why Canada got isolated in part, because they lost the trust of indigenous peoples, of civil society, and their allies.

I raise this point because if you want a good UPR process — and that is a small part of it; UPR is looking at the performance of states — there must be honest dialogue on human rights. It cannot be just made up. I will stop here.

The Chair: Thank you. We are virtually running out of time and I still have three senators who I would like to get into the process: Senator Jaffer has been waiting patiently, Senator Goldstein and Senator Munson has added his name. With that qualifier that we have three more to go, please proceed.

Senator Jaffer: I am very much aware of the time. When we had our last report, we warned Canadian Heritage that this process would come up and to prepare for this, so they did not have short notice; they did have long notice.

This committee was in Geneva. We heard from many groups about the declaration and the stain that our country has sadly suffered.

When we talk about the missing women from Vancouver, we must never forget that they are from Prince George as well. I go back on Thursday to deal with the issue of trafficking of Aboriginal girls. The abuse continues. Each member here is aware and has heard of your issues.

The time is late, so I have a favour to ask. We cannot look at the past. Obviously, you know that you are not the only ones who have said the process was marred. We accept that. I do not think anything can happen with the report come June; some other groups have also said to us that choice is gone. To move on, what should it look like now? What should our recommendation be? I

droits touchant les ressources, « sujets à la législation nationale », n'existent pas — désolé, pas de droits. Je vous donne juste un aperçu de leur proposition.

Le Canada a rédigé une lettre avec le Suriname, pays qu'on a trouvé coupable de crimes contre l'humanité, la Fédération russe qui, comme vous le savez, n'est pas un modèle, la Nouvelle-Zélande et l'Australie, deux des États les plus obstructionnistes du processus, la Colombie, qui est peut-être l'endroit le plus dangereux pour les Autochtones à cause des assassinats, et la Guyana, qui n'est pas non plus un modèle. Ils ont écrit au président de l'Assemblée générale de l'ONU que « la nomination d'un facilitateur » — il devait y avoir un facilitateur, chose positive — « et le texte amendé proposé par le groupe africain constituaient une bonne base de discussion. »

Je dis ceci avec le plus grand respect : si vous voulez que le Conseil des droits de l'homme s'améliore, vous ne pouvez pas avoir des États se plaignant d'autres États — cependant, quand c'est dans leur intérêt, ou selon leur perception, qui exploitent le vote en bloc pour porter atteinte aux droits humains d'une manière qui va contre leurs obligations constitutionnelles et leurs obligations internationales. Voilà en partie pourquoi le Canada s'est trouvé isolé, parce qu'il a perdu la confiance des peuples autochtones, de la société civile et de leurs alliés.

Je fais cette remarque parce que, si vous voulez un bon processus d'EPU — et cela n'en est qu'une petite partie; l'EPU porte sur la performance des États — il doit y avoir un dialogue franc sur les droits humains. Ça ne peut pas être autre chose. J'en reste là.

La présidente : Merci. Nous sommes quasiment arrivés à la fin de la séance et j'ai encore trois sénateurs qui souhaitent participer au processus. Le sénateur Jaffer a attendu avec patience, ainsi que le sénateur Goldstein, et le sénateur Munson vient d'ajouter son nom. Ce seront donc les trois derniers intervenants.

Le sénateur Jaffer : Je suis très consciente de l'heure. Lorsque nous avons eu notre dernier rapport, nous avons prévenu Patrimoine canadien que ce processus arrivait et qu'il devait se préparer. Le ministère n'a donc pas été pris par surprise, il a eu un long préavis.

Ce comité était à Genève. Nous avons entendu de nombreux groupes au sujet de la Déclaration et du fait que la réputation de notre pays est entachée.

Quand on parle des femmes disparues à Vancouver, il ne faut jamais oublier qu'il y en avait aussi de Prince George. Je rentre jeudi pour traiter du problème du trafic de jeunes filles autochtones. Les abus continuent. Chaque sénateur est au courant et connaît vos préoccupations.

Comme l'heure est tardive, je vais vous demander une faveur. Nous ne pouvons pas continuellement ressasser le passé. Évidemment, vous savez bien que vous n'êtes pas les seuls à dire que le processus était déficient. Nous le savons. Je ne pense pas qu'on puisse faire quoi que ce soit au sujet du rapport de juin, d'autres groupes ont déjà dit que c'est trop tard. Parlons donc de

am not expecting an answer today, because I know other senators have questions, but I would appreciate it if you would give us an idea of what you think should be the process.

The Chair: Would you like them to respond now?

Senator Jaffer: Quickly now then reflect on it.

Ms. Preston: I think this has already been brought to this committee by other people who made presentations. One submission to the UPR that many civil society organizations signed was about the implementation gap. I believe you all have that submission. In that, they identified the solution.

The Chair: You are referring to "Promise and Reality"?

Ms. Preston: Yes.

The Chair: That was brought to our table by Amnesty International. That is for the record.

Ms. Preston: That is right. The number one solution is that government secrecy around these issues must give way to openness and transparency. That is the key. There are two other longer points there that you can look at, but one of the problems is that we do not have an effective mechanism to look at international recommendations and we do not have an effective mechanism to try to work together to reach common solutions. We need that mechanism.

Senator Jaffer: We have that. I did not clarify my question, so I apologize. I meant what we should do differently when it comes to the Aboriginal community, because communities are not cookie cut. Every community should not be dealt with in the same way. After you look at what Amnesty International had suggested, if there is anything specific you think we should look at, please let us know and we will see if we can recommend that.

The Chair: Does anyone else wish to comment?

Mr. Saganash: I will respond briefly to that. I mentioned in my presentation that this committee should look seriously at the positions of the Government of Canada vis-à-vis the declaration. That is one thing. Also, this committee should seriously consider taking an in-depth look at the treatment of Aboriginal peoples' human rights in this country. That is another suggestion I would like to make.

The Chair: In your reflection, we are concentrating on the federal government, but there is a role for provincial governments as well. That has been one of the difficulties as a result of the situation. When you go internationally, you see the face of the federal government, and they certainly get the brunt of the comments, but they are speaking for provinces as well in that process.

l'avenir. Que faut-il faire à partir de maintenant? Quelle devrait être notre recommandation? Je n'attends pas votre réponse aujourd'hui, car je sais que d'autres sénateurs ont des questions à poser, mais je vous serais reconnaissante de nous donner une idée de ce que devrait être le processus, selon vous.

La présidente : Voulez-vous une réponse maintenant?

Le sénateur Jaffer : Une réponse rapide maintenant et plus complète plus tard.

Mme Preston : Je pense que cette question a déjà été abordée par d'autres témoins devant le comité. L'un des mémoires de l'EPU, signé par maintes organisations de la société civile, portait sur les carences au niveau de la mise en œuvre. Je pense que vous l'avez tous reçu. On y indique la solution.

La présidente : Voulez-vous parler de « Promesse et réalité »?

Mme Preston : Oui.

La présidente : Il a été déposé devant le comité par Amnesty internationale.

Mme Preston : C'est exact. La première solution consiste à remplacer la culture du secret du gouvernement sur ces questions par l'ouverture et la transparence. Voilà la clé. Il y a deux autres propositions un peu plus longues que vous pouvez examiner mais l'un des problèmes est qu'il n'y a pas de mécanisme efficace pour examiner les recommandations internationales et qu'il n'y a pas de mécanisme efficace pour essayer de travailler ensemble à la recherche de solutions communes. Nous avons besoin d'un tel mécanisme.

Le sénateur Jaffer : Nous l'avons. Ma question n'était pas assez claire, je m'en excuse. Je voulais savoir ce que nous devrions faire différemment lorsqu'il s'agit de la collectivité autochtone, car toutes les collectivités ne sortent pas du même moule. On ne doit pas les traiter toutes de la même manière. Après avoir examiné la suggestion d'Amnistie internationale, s'il y a une chose particulière que nous devrions envisager, selon vous, veuillez nous le faire savoir et nous verrons si nous pouvons la recommander.

La présidente : Quelqu'un veut-il ajouter quelque chose?

M. Saganash : Je répondrai brièvement. J'ai dit dans mon exposé que le comité devrait examiner sérieusement les positions du gouvernement du Canada au sujet de la Déclaration. C'est une chose. En outre, le comité devrait envisager sérieusement d'analyser en profondeur le traitement des droits humains des peuples autochtones dans ce pays. C'est une autre suggestion que je souhaite faire.

La présidente : Selon vous, nous devons nous concentrer sur le gouvernement fédéral mais il faut dire que les gouvernements provinciaux ont également un rôle à jouer. C'est l'une des difficultés de la situation actuelle. Au niveau international, c'est le gouvernement fédéral qui représente le Canada et c'est certainement lui qui fait l'objet de la majeure partie des commentaires mais il s'exprime aussi au nom des provinces dans ce processus.

We do not know what has happened between the provinces and the federal government to lead to the position that was put forward, now that we know what the report says. Some reflection on the process of the provinces and the federal government on this issue is key. Perhaps you can factor that into any other comments you may want to make to us for our recommendations.

Senator Goldstein: I am not asking a question; I just want to encourage you to keep speaking, keep being active, keep forcing or trying to force the government to do what the government should be doing. Please continue to do that.

Senator Munson: I wish we had another couple of hours.

The Chair: We will have another session. As we pointed out, we are not giving up on our references. We make interim reports as opposed to final reports, because I think someone talked about persistence on these issues.

Senator Munson: We are well aware after hearing the testimony tonight that there is a cry to be heard. I would encourage this committee to invite Minister Strahl to appear before us, as well as other ministers, because if we are talking about the process and dealing with the Human Rights Council and the Universal Periodic Review, a human right is a human right. We have been walking around the table with 60 groups here and 30 groups there, but there is one human right, and it applies to all of us. I am making a statement as well.

Briefly, what positive step could the minister take now to address this issue? Your feelings are very strong. You say that all levels of government should collaborate on a national plan of action. You talk about women, families, enforcement of courts, band protection and so on. Every day something horrible is happening in this country; and every day, from my perspective, governments are not wilfully turning a blind eye on these issues but not stepping up and doing something about them. We have to do more. That is basically it.

Ms. Jacobs: I want to add to that. I think part of the decolonization process is that the way of thinking about the process needs to change with government. Right now, the way it works is within silos. There are departments of Indian affairs, health, justice and public safety, when all of these departments have a responsibility to indigenous peoples in this country.

There should be a whole intergovernmental working group that comes together to address the safety of indigenous women, human rights violations and health and well-being. When we come here, we come here thinking holistically that everything has an impact on who we are as a people. That holistic way of thinking needs to change, because that is part of the difficulty. The difficulty we always have is trying to present our solutions and recommendations in different forums and different processes when we are saying the same thing over and over again. That is a continued frustration.

Nous ne savons pas ce qui s'est passé entre les provinces et le gouvernement fédéral pour arriver à la position qui a été présentée, maintenant que nous savons ce qu'il y a dans le rapport. Il me semble essentiel de réfléchir également au processus des provinces et du gouvernement fédéral. Peut-être pourriez-vous tenir compte de ce facteur dans toute autre remarque que vous pourriez nous adresser pour nos recommandations.

Le sénateur Goldstein : Je ne veux pas poser de question, je veux simplement vous encourager à continuer de vous exprimer, à rester actifs, à continuer de forcer ou d'essayer de forcer le gouvernement à faire ce qu'il devrait faire. Surtout, continuez.

Le sénateur Munson : Il est dommage que nous n'ayons pas deux heures de plus.

La présidente : Il y aura une autre séance. Comme vous l'avez indiqué, nous ne renonçons pas à nos références. Nous produisons des rapports intermédiaires plutôt que des rapports définitifs car je pense que quelqu'un a dit qu'il faut persister sur ces questions.

Le sénateur Munson : Nous comprenons tous très bien, après les témoignages de ce soir, qu'un cri vient d'être lancé. Je recommanderais au comité d'inviter le ministre Strahl à comparaître, ainsi que d'autres ministres car, si nous parlons du processus, du Conseil des droits de l'homme et de l'Examen périodique universel, un droit humain est un droit humain. Nous avons parlé de 60 groupes ici et de 30 groupes là mais il n'existe qu'un seul droit humain qui s'applique à chacun d'entre nous. Ce n'est pas non plus une question, c'est une déclaration.

Brièvement, quelles mesures positives le ministre pourrait-il prendre maintenant à ce sujet? Vous avez exprimé vigoureusement votre opinion et avez dit que tous les paliers de gouvernement devraient collaborer à un plan d'action national. Vous avez parlé des femmes, des familles, des tribunaux, de la protection des bandes, et cetera. Il se passe chaque jour des choses horribles dans ce pays et chaque jour, selon moi, les gouvernements, même s'ils ne détournent pas délibérément les yeux, ne prennent pas les mesures nécessaires pour réagir. Nous devons faire plus. C'est essentiellement ce que je voulais dire.

Mme Jacobs : Je souhaite ajouter quelque chose. Je pense qu'une partie du processus de décolonisation concerne la manière dont le processus doit changer avec le gouvernement. À l'heure actuelle, tout fonctionne dans des entités cloisonnées. Il y a les Affaires indiennes, la Santé, la Justice et la Sécurité publique, car tous ont une responsabilité à l'égard des peuples autochtones de ce pays.

Il devrait y avoir un groupe de travail intergouvernemental chargé d'examiner la sécurité des femmes autochtones, les violations des droits humains, la santé et le bien-être. Quand nous venons ici, nous venons dans un état d'esprit holistique en tenant compte de tout ce qui a une incidence sur qui nous sommes comme peuples. Ce mode de pensée holistique doit changer car c'est un élément du problème. La difficulté que nous rencontrons toujours est d'essayer de présenter nos solutions et nos recommandations devant des tribunes différentes et dans des processus différents où nous ne cessons de dire la même chose, continuellement. C'est une frustration permanente.

We need one place where we can present all of these issues and solutions, with something coming out of it. We continue to present positive solutions and changes and things that need to be done, but there is nothing coming back to us. That is part of the problem.

The Chair: If you read our report on the Convention on the Rights of the Child, we spoke to that issue, the need to act interdepartmentally. We also stated that it is a broader need; we need the Aboriginal community to come together to address some of the children's issues. The whole point is that you look at the child and the child's needs, and who can best support and help that child. We would be better off doing that than determining who has responsibility and who will do what with it.

You are echoing a theme that has come out of this committee on children, but it applies equally to all other problems.

Ms. Gabriel: Those comments made during the meetings not just by indigenous organizations but by members of civil society as well were to the effect that we will play a game of semantics and talk about something being done by the government when the reality might be a little different. There might be some essence of truth to the statement. We were told that the government has only six pages with which to respond, and that limits the truth from really being told.

In the 19 years I have been doing cultural sensitization and public speaking, I have experienced that all kinds of great academic research are being done out there. When I went to the Aboriginal Policy Research Conference, I went to a language workshop. The woman heading the workshop was a former employee of INAC who had retired. I said to her, "You have all these wonderful things that will promote our languages and communities, but it is almost as if the government knows this is what you need for success and they do the exact opposite."

That is my sentiment on the policies and programs. That is why we need to have something more. Yes, bring Minister Strahl here, but I would like to have a discussion with him. It is not just him making a statement to you, which sounds all nice and flowery. There is the reality of the situation that might apply to certain communities. This pan-Indian approach, if you will excuse the expression, is what is done by the federal government as well as by the provinces.

I agree with the jurisdictional issues. With respect to Jordan's Principle, I was told recently that INAC has supplementary funding to implement Jordan's Principle, which was great news; but so much more is lacking. We have talked about a decolonization process and about talking to one another.

Il faut qu'il y ait un endroit où nous pourrions présenter toutes ces questions et solutions afin d'aboutir à quelque chose. Nous continuons de présenter des solutions positives et des changements qu'il faut mettre en œuvre mais on ne nous répond jamais. C'est une partie du problème.

La présidente : Si vous lisez notre rapport sur la Convention relative aux droits de l'enfant, vous verrez que nous y avons abordé cette question, c'est-à-dire la nécessité d'agir interministériellement. Nous avons dit aussi qu'il y a un besoin plus vaste. Il faut que la communauté autochtone s'unisse pour aborder ces questions concernant les enfants. Tout ce que je veux dire, c'est qu'on doit se pencher sur les besoins de l'enfant et voir qui peut le mieux y répondre. Nous ferions mieux de faire cela plutôt que de nous demander qui doit assumer la responsabilité et qui doit faire quoi.

Vous vous faites l'écho d'un thème qui a été traité par ce comité sur les enfants, mais il s'applique également à tous les autres problèmes.

Mme Gabriel : Les remarques formulées durant les réunions, pas seulement par les organisations autochtones mais aussi par les membres de la société civile, indiquaient que nous allions jouer un jeu sémantique et parler de quelque chose que doit faire le gouvernement alors que la réalité pourrait être un peu différente. Il pourrait y avoir un fond de vérité dans la Déclaration. On nous a dit que le gouvernement n'a que six pages pour répondre, ce qui limite la possibilité de dire toute la vérité.

Depuis 19 ans que je fais de la sensibilisation culturelle et que je m'exprime en public, j'ai vu toutes sortes de grandes études universitaires sur ces questions. Quand je suis allée à la Conférence sur la recherche en matière de politiques autochtones, j'ai participé à un atelier sur les langues. La femme qui dirigeait l'atelier était une ancienne employée à la retraite du MAINC. Je lui ai dit : « Vous avez toutes ces choses merveilleuses pour faire la promotion de nos langues et de nos collectivités mais c'est presque comme si le gouvernement savait ce qu'il faut faire pour réussir et faisait exactement le contraire ».

Voilà mon sentiment sur les politiques et les programmes. Voilà pourquoi nous avons besoin d'autre chose. Certes, convoquez le ministre Strahl, mais j'aimerais pouvoir discuter avec lui. Il ne faut pas qu'il se contente de faire une déclaration comportant toutes sortes de choses positives ne reflétant pas la réalité de la situation s'appliquant à certaines communautés. Cette approche panindienne, si je peux m'exprimer ainsi, représente ce que fait le gouvernement fédéral et ce que font les provinces.

Je conviens qu'il y a des problèmes de compétence gouvernementale. En ce qui concerne le Principe de Jordan, on m'a dit récemment que le MAINC a des fonds supplémentaires pour en assurer la mise en œuvre, ce qui est une excellente nouvelle, mais il y a tant d'autres choses à faire en même temps. Nous avons parlé d'un processus de décolonisation et de la nécessité de dialoguer.

I told a woman from the Department of Justice during one of these meetings that we are not doing this just for us; we are doing it for you and your future generations as well. Our indigenous knowledge teaches us how to perpetuate the environment so that future generations can enjoy it.

If I were alive 500 years ago, I would have wanted to assimilate these people and teach them what true democracy is, what true holistic practice and peace is. That would be my wish if I had lived 500 years ago.

The Chair: On that point, I should say that our role is not to supplant the government. We are well aware that the consultation is between the Aboriginal people and the Government of Canada or the provinces.

We are looking at the machinery in the international arena and trying to see whether that can work in favour of us all, as you have put it. That is where we are going on this. We want to make sure that the UPR process is not detrimental to anyone in Canada but that it starts forming something more of a positive dialogue, both within our country and internationally.

It is a shame; they talked about a Human Rights Council. It was intended to create a whole new concept that was originally badly marred and scarred by the Human Rights Commission. They did not take time to talk about how it would be implemented. It would simply be a new thing that would wipe out all the ills. We do not want to fall into that process here. We want to make sure we are dealing with those issues that are just as important.

Process is important. That is what you keep telling us. That is why I think the processes within the UPR and the Human Rights Council are as important as the fundamental rights that are stated. If rights are only stated, they go nowhere. They can be a guide, but it is the process that allows for implementation and then some meaning in all of our lives.

It is not a small issue we are talking about and it is not one that we will let go of, because we are seeing it evolve. We will critique it, but we also want to start providing some positive suggestions. We do not want to say the government is doing this wrong and has been doing this wrong for 20 years. It is time to state what can be done and then monitor to see whether it is done.

One of the biggest issues is transparency. If we do not know what is going on, how can we deal with it? That continuing committee, where so much is decided, is still not open to anyone's scrutiny, and I think in a modern, democratic society it should be. I am not stating my position; I am stating this committee's position for about seven years. We will continue to say it. It does

J'ai dit à une femme du ministère de la Justice durant l'une de ces réunions que nous ne faisons pas cela uniquement pour nous mais aussi pour vous et pour les générations futures. Notre savoir autochtone nous enseigne comment préserver l'environnement pour que les générations futures puissent en bénéficier.

Si j'avais vécu il y a 500 ans, j'aurais voulu assimiler ces gens et leur apprendre ce qu'est la vraie démocratie, ce qu'est une vraie pratique holistique et ce qu'est la paix. C'est ce que j'aurais souhaité si j'avais vécu il y a 500 ans.

La présidente : Sur ces bonnes paroles, je dois dire que notre rôle n'est pas de prendre la place du gouvernement. Nous comprenons fort bien que la consultation doit se faire entre les peuples autochtones et le gouvernement du Canada ou les provinces.

Nous examinons les mécanismes existant au palier international afin de voir s'ils pourraient être efficaces dans notre intérêt à tous, comme vous dites. Voilà ce que nous essayons de faire ici. Nous voulons nous assurer que le processus de l'EPU ne cause de tort à personne au Canada mais contribue plutôt à lancer un dialogue positif, à la fois au sein de notre pays et internationalement.

C'est vraiment dommage. Ils parlaient d'un Conseil des droits de l'homme destiné à créer tout un nouveau concept qui avait été à l'origine vicié et terriblement faussé par la Commission des droits de l'homme. Ils n'ont pas pris le temps de réfléchir à la manière dont il serait mis sur pied. Ce serait simplement une nouvelle chose qui ferait table rase du passé. Nous ne voulons pas tomber dans ce processus ici. Nous voulons nous assurer que nous traitons sérieusement ces questions qui sont tout aussi importantes.

Le processus est important. C'est ce que vous ne cessez de dire. Voilà pourquoi je pense que les processus de l'EPU et du Conseil des droits de l'homme sont tout aussi importants que les droits fondamentaux qui sont énoncés. Si les droits n'existent que sur le papier, ils ne servent à rien. Ils peuvent nous guider mais c'est le processus qui assure leur mise en œuvre et qui donne un certain sens à toutes nos vies.

Nous ne parlons pas ici d'une question d'importance mineure et sachez bien que ce n'est pas un sujet que nous allons abandonner parce que nous voulons qu'il évolue. Nous allons formuler des critiques mais nous voulons aussi commencer à formuler des suggestions positives. Nous ne voulons pas dire que le gouvernement fait mal telle ou telle chose et qu'il la fait mal depuis 20 ans. Il est temps de dire ce qu'on peut faire de bien et de nous assurer ensuite que c'est vraiment fait.

L'une des questions les plus importantes est celle de la transparence. Si nous ne savons pas ce qui se fait, comment pouvons-nous juger? Ce comité permanent, où tant de décisions sont prises, fonctionne toujours à l'abri des regards, ce qui ne devrait pas être le cas, à mon avis, dans une société démocratique moderne. Je n'exprime pas ici ma position personnelle mais la

resonate from time to time. Incrementally, we hope we have made a difference. Your presence here has been made a difference to our dialogue. Thank you.

(The committee adjourned.)

position formulée par ce comité depuis environ sept ans. Nous allons continuer à le dire en espérant être entendus de temps à autre. Petit à petit, nous espérons contribuer à faire changer les choses. Votre présence aujourd'hui a contribué à changer notre dialogue. Merci.

(La séance est levée.)



If undelivered, return COVER ONLY to:
Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

WITNESSES

Treasury Board of Canada — Office of the Chief Human Resources Officer:

Michelle d'Auray, Chief Human Resources Officer;

Marc O'Sullivan, A/Senior Vice-President, Workforce and Workplace Renewal.

Grand Council of the Crees (Eeyou Istchee):

Romeo Saganash, Director, Quebec Relations and International Affairs;

Paul Joffe, Legal Counsel.

Native Women's Association of Canada:

Beverley Jacobs, President.

Quebec Native Women:

Ellen Gabriel, President.

Canadian Friends Service Committee (Quakers):

Jennifer Preston, Programme Coordinator, Aboriginal Affairs

TÉMOINS

Conseil du Trésor du Canada — Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines:

Michelle d'Auray, dirigeante principale des ressources humaines

Marc O'Sullivan, vice-président intérimaire, Renouvellement de main-d'œuvre et du milieu de travail.

Grand conseil des Cris (Eeyou Istchee):

Romeo Saganash, directeur, Relations avec le Québec et Affaires internationales;

Paul Joffe, conseiller juridique.

Association des femmes autochtones du Canada:

Beverley Jacobs, présidente.

Femmes Autochtones du Québec:

Ellen Gabriel, présidente.

Secours Quaker Canadien:

Jennifer Preston, coordonnatrice de programmes, Affaires autochtones.



32
H76

Publications



Second Session
Fortieth Parliament, 2009

Deuxième session de la
quarantième législature, 2009

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

Human Rights

Droits de la personne

Chair:

The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Présidente :

L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Monday, May 11, 2009

Le lundi 11 mai 2009

Issue No. 6

Fascicule n° 6

Fourth meeting on:

Issues relating to human rights and, inter alia,
to review the machinery of government dealing
with Canada's international and
national human rights obligations

Quatrième réunion concernant :

L'évolution de diverses questions ayant trait aux
droits de la personne et à examiner, entre autres choses,
les mécanismes du gouvernement pour que le Canada
respecte ses obligations nationales et internationales
en matière de droits de la personne

and

et

First meeting on:

The elements contained in Bill C-10,
the Budget Implementation Act, 2009, dealing
with equitable compensation (Part 11)

Première réunion concernant :

Les éléments du projet de loi C-10,
Loi d'exécution du budget de 2009, les éléments
concernant la rémunération équitable (partie 11)

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS :
(Voir à l'endos)



THE STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

The Honourable A. Raynell Andreychuk, *Chair*

The Honourable Mobina S. B. Jaffer, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Adams	Lovelace Nicholas
Brazeau	Martin
* Cowan	Nancy Ruth
(or Tardif)	Poy
Goldstein	
* LeBreton, P.C.	
(or Comeau)	

*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Adams replaced the Honourable Senator Pépin (*May 7, 2009*).

The Honourable Senator Pépin replaced the Honourable Senator Munson (*April 28, 2009*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable A. Raynell Andreychuk

Vice-présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer

et

Les honorables sénateurs :

Adams	Lovelace Nicholas
Brazeau	Martin
* Cowan	Nancy Ruth
(ou Tardif)	Poy
Goldstein	
* LeBreton, C.P.	
(ou Comeau)	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Adams a remplacé l'honorable sénateur Pépin (*le 7 mai 2009*).

L'honorable sénateur Pépin a remplacé l'honorable sénateur Munson (*le 28 avril 2009*).

ORDER OF REFERENCE

Extract of the *Journals of the Senate*, Thursday, March 12, 2009:

The Honourable Senator Cowan moved, seconded by the Honourable Senator Hubley:

That, notwithstanding any rules or usual practices, and without affecting any consideration or progress made by the Senate with respect to Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009, the following committees be separately authorized to examine and report on the following elements contained in that bill:

- (a) The Standing Senate Committee on Energy, the Environment, and Natural Resources: those elements dealing with the Navigable Waters Protection Act (Part 7);
- (b) The Standing Senate Committee on Banking, Trade, and Commerce: those elements dealing with the Competition Act (Part 12);
- (c) The Standing Senate Committee on Human Rights: those elements dealing with equitable compensation (Part 11); and
- (d) The Standing Senate Committee on National Finance: all other elements of the bill, in particular those dealing with employment insurance; and

That each committee present its final report no later than June 11, 2009.

After debate,

The question being put on the motion, it was adopted.

Le greffier du Sénat,

Paul C. Bélisle

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat* du jeudi 12 mars 2009 :

L'honorable sénateur Cowan propose, appuyée par l'honorable sénateur Hubley,

Que, nonobstant tout article du Règlement ou toute pratique habituelle, et sans que cela touche tout examen ou progrès fait par le Sénat relativement au projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, les comités nommés ci- après soient autorisés séparément à examiner, pour en faire rapport, les éléments suivants de ce projet de loi :

- a) le Comité sénatorial permanent de l'énergie, de l'environnement et des ressources naturelles : les éléments concernant la Loi sur la protection des eaux navigables (Partie 7);
- b) le Comité sénatorial permanent des banques et du commerce : les éléments concernant la Loi sur la concurrence (Partie 12);
- c) le Comité sénatorial permanent des droits de la personne : les éléments concernant la rémunération équitable (Partie 11);
- d) le Comité sénatorial permanent des finances nationales : tous les autres éléments du projet de loi, particulièrement ceux qui ont trait à l'assurance-emploi;

Que chaque comité présente son rapport final au plus tard le 11 juin 2009.

Après débat,

La motion, mise aux voix, est adoptée.

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, May 11, 2009
(7)

[English]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:35 p.m., in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable Raynell Andreychuk, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Brazeau, Jaffer, Nancy Ruth and Poy (5).

In attendance: Julian Walker and Jennifer Bird, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee continued its examination on issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations. (For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue no. 3.)

WITNESSES:

Assembly of First Nations:

Wilton Littlechild, AFN Regional Chief (Treaties 6, 7, 8);

Gina Cosentino, Senior Advisor, Government Relations and International Affairs, National Chief's Office.

Mr. Littlechild made a statement and, with Ms. Cosentino answered questions.

At 7:42 p.m., the committee suspended.

At 7:47 p.m., the committee resumed.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, March 12, 2009, the committee began its examination of the elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009, dealing with equitable compensation (Part 11).

WITNESSES:

Canadian Human Rights Commission:

Ian Fine, Director General and Senior General Counsel, Dispute Resolution Branch;

Fiona Keith, Counsel, Dispute Resolution Branch.

PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 11 mai 2009
(7)

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 18 h 35, dans la pièce 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable Raynell Andreychuk (présidente).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Brazeau, Jaffer, Nancy Ruth et Poy (5).

Également présents : Julian Walker et Jennifer Bird, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité poursuit son examen de l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. (L'ordre de renvoi figure au fascicule n° 3 des délibérations du comité.)

TÉMOINS :

Assemblée des Premières Nations :

Wilton Littlechild, chef régional de l'APN (Traités 6, 7, 8);

Gina Cosentino, conseillère principale, Relations gouvernementales et affaires internationales, Bureau du chef national.

M. Littlechild fait une déclaration, puis avec l'aide de Mme Cosentino, répond aux questions.

À 19 h 42, le comité suspend ses travaux.

À 19 h 47, le comité reprend ses travaux.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 12 mars 2009, le comité entreprend l'examen des éléments du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, concernant la rémunération équitable (partie 11).

TÉMOINS :

Commission canadienne des droits de la personne :

Ian Fine, directeur général et avocat général principal, Direction générale du règlement des différends;

Fiona Keith, avocate, Direction générale du règlement des différends.

Federally Regulated Employers — Transportation and Communication (FETCO):

John Farrell, Executive Director;

David Olsen, Assistant General Counsel, Legal Affairs, Canada Post Corporation.

Mr. Fine made a statement and, with Ms. Keith, answered questions.

At 8:32 p.m., the committee suspended.

At 8:35 p.m., the committee resumed.

Messrs. Farrell and Olsen made a statement and answered questions.

At 9:26 p.m., the committee proceeded in camera to consider a draft agenda.

At 9:50 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF) :

John Farrell, directeur administratif;

David Olsen, directeur adjoint des services juridiques, Société canadienne des postes.

M. Fine fait une déclaration, puis avec l'aide de Mme Keith, répond aux questions.

À 20 h 32, le comité suspend ses travaux.

À 20 h 35, le comité reprend ses travaux.

MM. Farrell et Olsen font une déclaration, puis répondent aux questions.

À 21 h 26, le comité se réunit à huis clos pour examiner un projet de rapport.

À 21 h 50, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

Le greffier du comité,

Adam Thompson

Clerk of the Committee

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, May 11, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:35 p.m. to monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations (topic: United Nations Human Rights Council — Universal Periodic Review).

Senator A. Raynell Andreychuk (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Honourable senators, before we go to our first panel, this is the day that one of our members celebrated his birthday and is no longer a member of our committee, namely, Senator Goldstein. I want to put on the record our appreciation for his commitment to this committee and particularly his support for the first item that we will be working on here, the Human Rights Council. We do have this age discrimination in the Senate, and it has caught Senator Goldstein. I trust that I can, on behalf of all members, convey to him our appreciation for his commitment to human rights and to this committee. We look forward to continuing some activity with him on issues. I know that he is very interested and will continue to supply us with information and support. I, in turn, wanted to wish him well in whatever ventures, as he said last week. I would like that to form part of the record.

We can now turn to our first panel. We are here to monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations. The particular topic that we have been zeroing in on is the change from the Human Rights Commission to the Human Rights Council and the new activity that is the centre of the Human Rights Council, that being the Universal Periodic Review. We have had a series of witnesses, and we intend to hear from others before we do a more complete report.

This evening we have, representing the Assembly of First Nations, AFN, Mr. Wilton Littlechild, AFN Regional Chief, Treaties 6, 7 and 8, near my area. It is good to have representation from across Canada in the AFN before this table. Mr. Littlechild and I go back many years in the Human Rights Commission. He gained that expertise when he was a member of

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 11 mai 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne s'est réuni aujourd'hui à 18 h 35, pour surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne (sujet : Examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme).

Le sénateur A. Raynell Andreychuk (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Honorables sénateurs, avant de passer à notre premier groupe de témoins, je tiens à annoncer que c'est aujourd'hui l'anniversaire d'un de nos collègues, le sénateur Goldstein, jusqu'à récemment membre du comité. Je souhaite dire ici toute l'estime que nous éprouvons pour son consciencieux attachement au travail de ce comité et notamment pour l'appui qu'il a toujours voué à l'institution qui va retenir aujourd'hui notre attention, le Conseil des droits de l'homme. La discrimination en fonction de l'âge opère aussi au Sénat, et elle a fini par rattraper le sénateur Goldstein. Qu'il me soit permis, au nom de tous les membres du comité, de rendre hommage à son action en faveur des droits de la personne, et à la constance de ses efforts au sein de notre comité. Nous espérons continuer à collaborer avec lui sur un certain nombre de questions. Je sais que ce domaine n'a pas, pour lui, perdu la moindre parcelle d'intérêt et je crois savoir qu'il entend continuer à nous transmettre de temps à autre des renseignements et à soutenir nos travaux. Il sait que nos vœux l'accompagnent et je tenais à ce que tout cela soit consigné au procès-verbal.

Nous passons maintenant à notre premier groupe de témoins. Notre séance d'aujourd'hui portera sur l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et sur l'examen, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. La question qui va retenir particulièrement notre attention aujourd'hui est ce changement qui a transformé la Commission des droits de l'homme en Conseil des droits de l'homme, et la nouvelle activité qui se situe au cœur de la mission confiée à ce Conseil des droits de l'homme, j'entends par cela l'Examen périodique universel. Nous avons prévu d'entendre aujourd'hui plusieurs témoins, et avant de procéder à la rédaction de notre rapport, nous entendons recueillir le témoignage de plusieurs personnes encore.

Ce soir, nous accueillons, en tant que représentant de l'Assemblée des Premières Nations, l'APN, M. Wilton Littlechild, chef régional de l'APN, Traités 6, 7, 8, région proche de celle que je représente. Nous sommes heureux d'accueillir des représentants de l'Assemblée des Premières Nations provenant des diverses régions du Canada. Nous nous

Parliament. We welcome you in that capacity, as a former parliamentarian, here this evening.

With Mr. Littlechild is Ms. Gina Cosentino, Senior Advisor, Government Relations and International Affairs, National Chief's Office. You are also welcome here.

I do not know if there are separate presentations or one presentation. If so, I ask you to keep it crisp that so we can get to questions and be on time. Welcome to the Human Rights Committee of the Senate. Mr. Littlechild, please proceed.

Wilton Littlechild, AFN Regional Chief (Treaties 6, 7, 8), Assembly of First Nations: Thank you very much. Honourable senators, I, too, want to join your thanks to your previous colleague for his important work in this area. I also bring you greetings from the Muskewachees Cree in Treaty 6 territory.

It is a great honour to be here on behalf of the International Organization of Indigenous Resource Development, IOIRD, a non-governmental organization with Economic and Social Council, ECOSOC, status since 1989. As the chair has indicated, I am the AFN regional chief for Treaties 6, 7 and 8, in Alberta. I am accompanied by our in-house AFN expert in international affairs who has already been introduced as well. I wanted to acknowledge her. She will be assisting me in answering technical questions as they come up.

Let me begin with a quick introduction of the International Organization of Indigenous Resource Development. In the mid-1970s, our elders, after much deliberation and some spiritual ceremonies, decided to counsel our leadership to return to the international arena to seek justice and respect. They were very concerned about ongoing violations to our Treaty 6 and also treaty rights in general. Our delegations have been actively involved at numerous fora. It is unfortunate that we have had to go to outside international mechanisms to have our treaty relationship honoured. It is even more regrettable for me to be here today to call on your assistance to focus on our treaty partnership.

Over more than 30 years of our activities, we have followed the wise counsel of our elders on four fundamental principles. We have respectfully presented our case, we have expressed our

connaissances, M. Littlechild et moi, depuis de nombreuses années, ayant eu l'occasion de collaborer à la Commission des droits de l'homme. Son expérience en ce domaine est grande. Outre ses activités très diverses, il a été député fédéral. Parmi vos autres titres, nous saluons en vous l'ancien parlementaire et c'est un plaisir de vous accueillir parmi nous.

M. Littlechild est accompagné de Mme Gina Cosentino, conseillère principale, Relations gouvernementales et affaires internationales, Bureau du chef national. Soyez, madame, la bienvenue devant le comité.

Je ne sais pas si vous avez prévu de présenter chacun un exposé, ou si un seul exposé doit être prononcé mais, quoi qu'il en soit, je vous demanderais de ne pas perdre de vue que nous devons à la fois respecter notre emploi du temps et prévoir suffisamment de temps pour les questions. Soyez tous deux les bienvenus devant le Comité sénatorial des droits de la personne. M. Littlechild, vous avez la parole.

Wilton Littlechild, chef régional de l'APN (Traités 6, 7, 8), Assemblée des Premières Nations : Merci, madame la présidente. Honorables sénateurs, je souhaite me joindre à l'hommage que vous venez de rendre à votre ancien collègue pour son action en ce domaine. Je suis en outre chargé de vous transmettre les salutations des Cris Muskewachees du territoire délimité par le Traité n° 6.

J'ai l'honneur de comparaître devant vous au nom de l'Organisation internationale de développement des ressources indigènes, l'OIDRI, une organisation non gouvernementale accréditée depuis 1989 auprès du Conseil économique et social, l'ÉCOSOC. Comme vient de le dire votre présidente, je suis le chef régional de l'APN pour les territoires délimités en Alberta par les Traités 6, 7, 8. Je suis accompagné de la spécialiste de l'APN en matière d'affaires internationales. Elle vous a été présentée, mais je tiens à souligner sa présence. Je compterai sur elle pour m'aider à répondre sur les aspects techniques de certaines questions.

Permettez-moi, pour commencer, d'exposer en quelques mots en quoi consiste l'Organisation internationale de développement des ressources indigènes. Vers le milieu des années 1970, nos aînés, après de longues délibérations et l'accomplissement de cérémonies s'inscrivant dans notre tradition spirituelle, ont conseillé nos dirigeants de s'adresser à nouveau à la communauté internationale afin d'obtenir justice et respect. Ils étaient inquiets de constater les violations répétées des dispositions de notre Traité n° 6 et des droits que nous avaient reconnus les traités en général. Nos délégations sont intervenues très activement auprès de nombreuses instances. Il est regrettable que nous ayons eu à faire appel à des mécanismes internationaux pour faire respecter les rapports qui nous avaient été garantis dans le cadre de traités. Il est encore plus regrettable que j'aie à comparaître aujourd'hui devant ce comité pour solliciter votre aide au sujet du partenariat prévu dans les traités.

Depuis plus de 30 ans, nous sollicitons dans le cadre de nos activités, les sages conseils de nos aînés au sujet des quatre principes fondamentaux. Nous avons respectueusement fait valoir

concerns, but honourable senators, we have always proposed positive alternatives. You see, for us, these sacred agreements called "treaty" are a solution.

Madam Chair, as you have indicated, your review of issues relating to human rights and, *inter alia*, to review the machinery of government dealings with Canada's international and national human rights obligations is indeed a unique and very important opportunity. I understand the order of reference to this Standing Senate Committee on Human Rights authorizes you to examine and monitor issues relating to human rights. As you all know, treaty rights are human rights, and they are also both international and national obligations. We view these as mutual rights and obligations.

Our delegation was present and participating throughout the UN reform process, including the establishment of the new Human Rights Council. It is on this background that we participate this evening, recalling also two objectives of the Universal Periodic Review, UPR: first, the improvement of the human rights situation on the ground and, second, support for cooperation in the promotion and protection of human rights.

You have already heard from previous witnesses about the UPR process, Canada's review, the resulting report and recommendations. We added our voice to the critical analysis and expressed concerns about the process and content. Our view at the time was the first real test for the UPR, as a new mechanism for indigenous peoples. I say that because up until then there were only four references to indigenous peoples in all the previous state reviews. We saw this as an important time to step forward, to champion and lead the way in the improvement, promotion and protection of human rights.

Our focus is, of course, from the indigenous peoples' human rights perspective. As we had submitted a brief to the Human Rights Council working group on the UPR in Canada, you will note it was from the treaty perspective, and we are submitting that for your review tonight. The collective challenge we now have is to have Canada respond to the Human Rights Council plenary at the upcoming June session in a way that gives us a new impetus to work together in trust and good faith as treaty partners.

Prior to the UPR on Canada, while addressing a session at the UN in Geneva, I used the hockey analogy, which I will now repeat. In ice hockey, what you do on the ice when you have the puck is important, but what you do when you do not have the puck is more important. In the UPR, what you say during the

nos arguments, nous avons exprimé nos préoccupations, mais, honorables sénateurs, nous avons aussi toujours proposé des solutions de rechange. C'est que, voyez-vous, les solutions peuvent être trouvées dans ces ententes sacrées dénommées « traités ».

Madame la présidente, comme vous l'avez dit il y a peu de temps, votre examen des mécanismes du gouvernement pour que Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne, vous offre une excellente occasion. En effet, l'ordre de renvoi à ce comité sénatorial permanent des droits de la personne vous autorise à examiner et à surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux obligations découlant des droits de la personne. Or, chacun sait que les droits issus de traités sont des droits de la personne, et constituent donc des obligations tant nationales qu'internationales. Selon nous, il s'agit en l'occurrence de droits et d'obligations réciproques.

Notre délégation a assisté et participé au processus de réforme engagé à l'ONU, notamment pour la création du nouveau Conseil des droits de l'homme. C'est dans le contexte de cette évolution que nous prenons la parole devant vous ce soir, en rappelant deux des objectifs de l'Examen périodique universel, l'EPU. D'abord, l'amélioration de la situation des droits de la personne sur le terrain et, deuxièmement, le soutien à la coopération en matière de protection et de promotion des droits de la personne.

Certains des témoins précédents ont évoqué devant vous le processus d'EPU, l'examen auquel le Canada est tenu de procéder, ainsi que les rapports et les recommandations qui en découlent. Nous avons ajouté notre voix aux analyses critiques auxquelles ces résultats ont donné lieu, et exprimé un certain nombre de préoccupations concernant tant le processus que la teneur des résultats. Nous avons, à l'époque, considéré qu'il s'agissait d'un véritable test pour l'EPU en tant que nouveau mécanisme de protection des droits des peuples autochtones. J'insiste sur ce point, car, jusque-là, dans les examens auxquels l'État est tenu de procéder, nous n'avions relevé que quatre mentions faites des peuples autochtones. Nous avons donc estimé que le temps était venu de faire un pas en vue d'améliorer, de promouvoir et de protéger les droits de la personne.

Notre action en faveur des droits de la personne se situe, bien sûr, dans l'optique des peuples indigènes. Nous avons remis au groupe de travail du Conseil des droits de l'homme, chargé de l'EPU du Canada, un mémoire dans lequel la question était analysée sous l'angle des traités et c'est ce texte-là que nous souhaitons soumettre ce soir à votre attention. Ce qu'il nous appartient d'assurer c'est que la réponse que le Canada apportera à la réunion plénière du Conseil des droits de l'homme prévue en juin, nous encourage tous à aller de l'avant et à travailler, dans la confiance et la bonne foi, en tant que partenaires dans le cadre des traités en question.

Avant qu'ait lieu l'EPU du Canada, prenant la parole à Genève, au cours d'une séance au siège de l'ONU, j'ai employé une analogie tirée du hockey. Permettez-moi de la reprendre aussi. Au hockey, ce que vous faites sur la glace lorsque vous êtes en possession de la rondelle est, bien sûr, très important, mais ce que

review is important, but what you do during the four years when you are not under review is more important. That is why I believe your Senate mandate to monitor issues relating to human rights is so critical to our success.

In conclusion, we respectfully make the following submissions.

First, call on Canada to begin a domestic process to review its position on the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples with full and effective participation of our leaders and experts. For us, the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples is also a UN declaration on treaties and treaty rights, as it is all about the original spirit and intent of our numbered treaties. Unfortunately, honourable senators, it has been badly mischaracterized. It is actually a framework for better relations and partnerships. Note also there is a substantial amount of agreement on the UN declaration; indeed at the UPR Canada stated only three elements they have difficulties with, on which we could work together to develop a common understanding so Canada could indeed support the UN declaration.

In my view, too much focus is on the disagreement on the declaration. When that happens, probably 98 per cent of agreement on the declaration is being left out. If we were to look at it from that way, a joint working relationship on the difficult areas that have been identified at the UPR, we could come up with a solution, I believe. Both the UN declaration and the treaty are solutions.

Second, call on Canada to establish a permanent domestic mechanism of consultation, participation and consent on international matters that affect indigenous peoples. There is precedence for that. We had an indigenous working group during the amendment process for the United Nations International Labour Organisation Convention 169. Also, Canada should include international norms and standards in the current development of a federal policy on the Crown's duty to consult and accommodate. A good practice we indicated during the UPR was the Joint Task Force on the Specific Claims Tribunal Act.

It is my view that if we are to develop a federal policy on consultation, we cannot ignore international norms and standards; otherwise, we will be again starting on a difficult path.

We were also positive in the UPR because we highlighted where we thought Canada utilizes a good practice. One of those good practices was, indeed, the Joint Task Force where we, as indigenous representatives, the Prime Minister's Office, the Department of Justice Canada and Indian and Northern Affairs

vous faites lorsque quelqu'un d'autre a la rondelle est encore plus important. Ainsi, dans l'EPU, ce qui est dit dans le cadre de cet examen est important, mais ce qui est encore plus important, c'est ce que vous faites dans les quatre ans d'intervalle. J'estime pour cela, que la tâche que le Sénat vous a confiée, et qui consiste à surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne est un élément essentiel de notre éventuelle réussite.

En conclusion, je souhaite formuler les observations suivantes.

J'appelle en premier lieu le Canada, dans le cadre de son action intérieure, à revoir sa position à l'égard de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, et prévoir notamment une pleine participation de nos dirigeants et de nos experts en ce domaine. Selon nous, cette Déclaration universelle des droits des peuples autochtones constitue en même temps une déclaration au sujet des traités et des droits issus de traités, car elle concerne l'esprit même de nos traités ainsi que la volonté qu'ils incarnent. Malheureusement, honorables sénateurs, cette déclaration a été présentée sous un faux jour, car en fait, elle pose les bases d'une meilleure relation et de partenariats beaucoup plus féconds. Relevons par ailleurs l'accord qui existe déjà sur bon nombre des dispositions de cette déclaration. En effet, lors de l'EPU, le Canada n'a signalé que trois parties de cette déclaration sur lesquelles il n'était pas d'accord et sur lesquelles nous pourrions œuvrer de concert en vue d'arriver à nous entendre pour que le Canada puisse donner son adhésion à ce projet de déclaration.

J'estime, pour ma part, qu'on a trop insisté jusqu'ici sur les points de désaccord. Lorsqu'on procède ainsi, on fait l'impasse sur 98 p. 100 du texte. Si nous procédions autrement, nous pourrions travailler ensemble sur les points qui soulèvent des difficultés et parvenir à une solution. La Déclaration des Nations Unies et la voie du traité se présentent comme deux solutions.

Deuxièmement, il conviendrait que le Canada mette en place un mécanisme interne permanent de concertation, de participation et d'acceptation pour les questions internationales touchant les peuples autochtones. Il existe, d'ailleurs, à cet égard, un précédent. Un groupe de travail autochtone a effectivement pris part aux processus d'amendement de la Convention n° 169 de l'Organisation internationale du travail. Le Canada devrait en outre intégrer les normes internationales à la politique fédérale que le gouvernement est en train d'élaborer concernant l'obligation pour l'État de consulter et de prendre en compte. Une bonne pratique que nous avons signalée dans le cadre de l'EPU est le Groupe de travail mixte sur la Loi sur le tribunal des revendications particulières.

Je considère pour ma part que si nous souhaitons effectivement élaborer une politique fédérale en matière de concertation, on ne peut pas ignorer les normes internationales, car sans cela nous allons nous engager encore une fois dans une voie difficile.

Nous nous sommes montrés constructifs dans le cadre de l'EPU puisque nous avons souligné en même temps les bonnes pratiques du Canada. Une de celles-ci est, justement, le Groupe de travail mixte, où les représentants des groupes autochtones, le Bureau du Premier ministre, le ministère de la Justice et le

Canada — INAC — were all working together on legislation, so that model ought to be looked at in the future when we do not have the puck.

A permanent domestic mechanism would allow us to continue to work together between periodic reviews, and, indeed, that was recommended by Portugal, I believe, in the recommendations at the UPR.

Third, we would respectfully restate our first UPR recommendations on Canada for your consideration for follow-up. It is interesting, and I am happy to be here tonight, because the first recommendation we made to the UPR was to establish a House of Commons or Senate committee in the Parliament of Canada on the international affairs of indigenous peoples. Indeed, we suggested a joint Senate and house committee because, as you know, over the 30 years that we have worked in the international arena, many advances have been made. However, at a meeting with parliamentarians in Geneva recently, they mentioned that there was no permanent place in parliaments — not just Canada but in other parliaments — where members of Parliament or senators or both can be informed about what is happening internationally as it happens. Therefore, we felt, at the time we submitted it as a recommendation, that it would be a good process to look into for our future work, and we still feel that way. The second recommendation was to utilize the UN declaration as principles and minimum standards in the interpretation of treaties to ensure better relations and peaceful coexistence. The third recommendation was to introduce a curriculum of studies on indigenous treaties and agreements based on indigenous oral traditions and perspectives for all schools across Canada to promote human rights education.

I know, Madam Chair, that, through your participation, such an initiative exists in Saskatchewan that is very successful. We have seen concrete results where students, both indigenous and non-indigenous, can be informed about treaties. Better relations within the schools are apparent, and, of course, that translates into the larger community.

Last, call on Canada to make commitments to the Human Rights Council that take into account the input by indigenous peoples during this review and also in the preparatory process. For example, we would suggest that Canada look into the Committee on the Rights of the Child's general comment on indigenous children just recently released.

ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada — AINC — ont travaillé ensemble à l'élaboration d'un texte. Nous devrions, j'estime, nous inspirer de cette collaboration fructueuse dans ce que nous allons faire à l'avenir.

Un tel mécanisme interne permanent nous permettrait d'entretenir cette collaboration dans l'intervalle des examens périodiques et je crois, d'ailleurs, que c'est une des recommandations formulées par le Portugal dans le cadre de l'EPU.

Troisièmement, nous souhaiterions respectueusement rappeler les premières recommandations que nous avons formulées dans le cadre de l'EPU. Je relève, avec un plaisir particulier en raison de ma présence ici, que cette première recommandation portait justement sur la création, au Parlement du Canada, d'un comité, soit de la Chambre des communes soit du Sénat, qui serait chargé des questions internationales concernant les peuples autochtones. Nous avons même proposé la constitution d'un comité mixte du Sénat et de la Chambre des communes, car, comme vous le savez, depuis 30 ans que nous oeuvrons dans le domaine international, de nombreux progrès ont été accomplis. Lors d'une réunion de parlementaires qui s'est récemment tenue à Genève, les participants ont remarqué qu'il n'y avait, au sein des parlements, et pas seulement du Parlement du Canada, aucun mécanisme permettant aux sénateurs ou aux députés d'être informés au fur et à mesure de ce qui se faisait dans les institutions internationales. C'est pourquoi nous avons estimé, lorsque nous avons formulé une recommandation en ce sens, qu'il conviendrait de retenir cette idée qui, selon nous, conserve toute sa valeur. Notre seconde recommandation a été de prendre la Déclaration des Nations Unies comme point de départ et de considérer que les principes qu'elle définit et affirme constituent, en matière d'interprétation des traités, une norme minimum permettant d'améliorer les relations et d'assurer une coexistence plus pacifique. La troisième recommandation concerne la mise en place d'un enseignement sur les traités conclus avec les peuples autochtones. Cet enseignement serait fondé sur les traditions orales des peuples autochtones, les divers sujets étant présentés dans l'optique qui leur est propre. Cet enseignement serait dispensé dans les établissements canadiens afin de parfaire les connaissances des étudiants en matière de droits de la personne.

Je sais, madame la présidente, qu'avec votre soutien, une telle initiative a été lancée en Saskatchewan où elle donne de très bons résultats. Nous pouvons témoigner des résultats concrets qui ont été obtenus et où les étudiants, tant les étudiants, autochtones et autres, ont pu s'initier à la problématique des traités. Cela a contribué à une amélioration des relations au sein même des établissements d'enseignement, avec toutes les incidences que cela peut avoir au niveau de la communauté dans son ensemble.

Je ne saurais terminer sans appeler le Canada à s'engager, auprès du Conseil des droits de l'homme, à prendre en compte, non seulement dans le cadre de l'examen, mais également lors de sa phase préparatoire, le point de vue et la contribution des peuples autochtones. Le Canada pourrait, d'après nous, très utilement consulter les observations générales que le Comité des droits de l'enfant vient récemment de publier au sujet des enfants autochtones.

All of the above would put, in my view, real meaning behind Prime Minister Harper's apology on June 11 last year and put us all on a path of reconciliation together.

The Chair: Thank you, Mr. Littlechild. You have given us your perspectives and recommendations, which is very helpful.

We may issue a short interim report on a particular issue, but the committee still needs to discuss it. We will continue studying. This is an alert in case there is any further information or reflections you want to add. We want to issue a more complete report on the Human Rights Council and our recommendations in the coming months.

I want to ask you a question that has been put to me since we started to study this. We had worked, perhaps not well in Canada, on resolving treaty issues for Aboriginal and non-Aboriginal Canadians' benefit. We then put in section 35 of the Charter, and that led to a whole case analysis and judgments that are still ongoing about the issue of existing treaty rights and what we mean by existing treaty rights. Then the indigenous declaration came along, and so the question to me was the following: Would the UN declaration, in your opinion, from the Aboriginal point of view and the constituency that you are representing, expand the term "treaty rights and existing treaty rights" into different rights than those that are already the subject of section 35?

I say section 35 of the Charter because it does not enumerate those. They may be ones we have yet to deal with and to identify, but they are somehow in the ambit of section 35, and we are beginning to understand what we mean by existing treaty rights there. Would the declaration broaden that, or would it be in the same area or same perspective as section 35? I am asking that perhaps a little unfairly, but I know your legal background might serve you well at this time.

Mr. Littlechild: I will answer it from two perspectives. First, we have the pre-confederation treaties, the numbered treaties, the so-called modern treaties, and some that are currently being negotiated. I believe that section 35, when it affirms existing treaty rights, captures all of those until today. By that, I mean treaties are still under negotiation. As those are concluded, those might expand the view a bit because of current circumstances.

Second, there is a view that the so-called historic treaties or the numbered treaties can and should be interpreted in a contemporary context, and I believe that is from the Supreme Court of Canada's advice. If you interpret historic agreements in contemporary circumstances, it might mean that you are actually modernizing the agreement in a way that takes into account

Je considère que la prise de mesures conformes aux recommandations dont je viens de faire état donnerait une force singulière aux excuses présentées par le Premier ministre Harper le 11 juin dernier, et nous engagerait tous dans la voie de la réconciliation.

La présidente : Nous vous remercions, monsieur Littlechild de nous avoir livré votre point de vue et exposé vos recommandations.

Le comité remettra peut-être sur ces questions précises, un court rapport provisoire, mais la question va devoir être approfondie. Je dis cela au cas où vous auriez d'autres éléments à nous fournir. Nous entendons, en effet, dans les mois qui viennent, remettre au Conseil des droits de l'homme un rapport plus complet contenant un exposé de nos recommandations.

Permettez-moi maintenant de vous poser une question que l'on me pose depuis le début de cet examen. Nous avons, au Canada, tenté, sans grand succès peut-être, de résoudre les questions auxquelles donnait lieu l'application des traités, et cela tant dans l'intérêt des peuples autochtones que dans celui des citoyens non autochtones. Le Canada a inscrit dans la Charte cet article 35 qui a donné lieu à toute une série d'analyses et de jugements sur la question des droits existants issus de traités et sur ce qu'il convient d'entendre par cela. La question n'est toujours pas réglée. Puis, il y a eu l'adoption de cette déclaration sur les peuples autochtones qui a porté certains à me demander si, d'après moi, la Déclaration des Nations Unies n'a pas pour effet, du point de vue des nations autochtones et des communautés que vous représentez, de donner, au terme « droits issus de traités et droits existants issus de traités » un sens qui élargit le champ des droits reconnus et confirmés par l'article 35?

Je cite l'article 35 de la charte parce qu'il n'énumère pas en fait les droits en question. Il peut donc y avoir des droits qui restent à identifier, mais qui relèvent néanmoins de l'article 35, et nous commençons à comprendre ce qu'il convient d'entendre par droits existants issus de traités. Pensez-vous que la déclaration élargit la portée de ces droits, ou se situe-t-elle dans la même optique que l'article 35? Ma question est peut-être un petit peu obscure, mais je veux faire en cela appel à votre connaissance du droit.

M. Littlechild : Votre question doit, me semble-t-il, être abordée d'un double point de vue. D'abord, il y a les traités conclus avant la Confédération, c'est-à-dire les traités numérotés, et puis il y a les traités contemporains ainsi que certains autres traités qui sont encore en cours de négociation. D'après moi, l'article 35, qui confirme les droits existants issus de traités, s'applique à tous les traités conclus jusqu'ici. Les traités en cours de négociation vont peut-être élargir un peu le champ des droits en question, compte tenu de l'évolution de la situation.

Deuxièmement, il y a ceux qui estiment que les traités historiques, c'est-à-dire les traités numérotés, peuvent et doivent être interprétés dans le contexte de la situation actuelle et je crois cette hypothèse s'inscrit dans la ligne découlant des arrêts de la Cour suprême du Canada. Il se peut qu'en interprétant les traités historiques, au vu des circonstances actuelles, on assure aux

current circumstances. From that perspective, it may expand what we mean by existing treaties.

Having said that, when we study the UN declaration from the treaty perspective, except one, every single article of the UN declarations is about treaty rights. It is actually, from that perspective, a very helpful clarification or explanation of what treaty rights mean from 14 or 15 years of work at an international level to try to clarify what those rights are through the UN declaration. Yes, it may be expansive in a way, but in the current context it helps us clarify what those existing treaty rights are. For example, when you look at the articles of the declaration on health or education, they help us understand what that current treaty right is on health or education, so it is a helpful interpretive document as well.

The Chair: A long time ago, I was involved somewhat in the international arena leading up to this declaration. It was difficult to engage many countries, other than those who had acknowledged Aboriginals in their population. That led us naturally to Canada, Australia, somewhat New Zealand, and some of the South African countries. However, many of the countries indicated they had no Aboriginal peoples and, therefore, the declaration did not affect them. I understand that even up to the last vote that confirmed the declaration through the UN process, countries were still saying, "The treaty does not apply to us. It may apply to Canada. It may apply to someone else."

I am seeking the benefit of your expertise and thoughtfulness in your area. Do you believe that that declaration has resonance throughout all of the nations of the United Nations?

Mr. Littlechild: Yes, I do. We know, for example, that 70 countries have indigenous peoples within the territories or indigenous peoples identified as citizens in the various countries, so that would leave out another substantial number of countries. However, when a declaration is adopted at the United Nations General Assembly, then it applies globally. That is one point.

The second point is that those who do not have indigenous peoples or identified indigenous peoples in their territories but still supported the declaration went with a view that they had a basic understanding of what the declaration was about. Taking that into account, the declaration indeed applies globally because you cannot take a declaration that is adopted by the UN General Assembly and say that it only applies in certain areas. As I understand it, it applies globally.

The Chair: Thank you. That is one of the other challenges to ponder. Some countries have identified Aboriginal groups and have taken steps to at least acknowledge Aboriginal groups, whether they are, in fact, dealing with the issues or not. Others

accords une sorte de mise à jour qui tient compte de l'évolution de la situation. Il est possible que de ce point de vue on élargisse le champ des traités en vigueur.

Cela dit, lorsqu'on étudie la Déclaration des Nations Unies dans le contexte des traités, on constate qu'à l'exception d'une seule de ses dispositions, la Déclaration des Nations Unies concerne en fait les droits issus de traités. On y trouve donc un très utile éclaircissement de ce qu'il convient d'entendre par droits issus de traités, cet éclaircissement provenant de 14 ou 15 années d'efforts internationaux afin, justement, de clarifier les droits en question. D'une certaine manière, le texte de la Déclaration tend, peut-être, à élargir ces droits, mais la déclaration a surtout pour effet de nous aider à préciser quels sont, justement, les droits existants issus de traités. Les divers articles de la déclaration concernant la santé ou l'éducation nous permettent de mieux comprendre l'étendue des droits issus de traités dans ces deux domaines et on peut donc dire que la déclaration est un très utile document interprétatif.

La présidente : J'ai, jadis, participé quelque peu à l'action internationale qui a abouti à cette déclaration. Je me souviens combien il était difficile d'amener des pays autres que ceux qui avaient fini par reconnaître leurs populations autochtones, à s'intéresser à la question. Nous étions donc intervenus plus particulièrement auprès du Canada, de l'Australie, un peu de la Nouvelle-Zélande, et de certains pays d'Afrique australe. De nombreux pays affirmaient, cependant, que n'ayant pas eux-mêmes de peuples autochtones, la déclaration ne saurait les concerner. Je crois savoir que, jusqu'au dernier vote portant adoption de la déclaration à l'issue d'une longue procédure dont l'ONU a le secret, des pays continuaient à dire « Ce traité ne s'applique pas à nous-mêmes s'il s'applique au Canada, et peut-être à d'autres pays encore ».

Pourriez-vous, sur ce point, nous livrer le fruit de vos réflexions. Estimez-vous que la déclaration regarde tous les pays membres des Nations Unies?

M. Littlechild : Oui, je le pense. Nous savons, en effet, que le territoire national de 70 pays membres abrite des peuples autochtones, ce qui veut dire que ce n'est pas le cas de nombreux autres pays. Cela dit, à partir du moment où une déclaration est adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies, elle s'applique à tous les pays. Ça, c'est une première chose.

Deuxièmement, il y a les pays qui, tout en n'ayant pas eux-mêmes de population autochtone, ont néanmoins soutenu l'adoption de la déclaration, comprenant fort bien de quoi il s'agissait. Cela étant, la déclaration s'applique effectivement à tous les pays du monde, car il est impossible qu'une déclaration adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies ne s'applique qu'à certaines régions. D'après moi, la déclaration s'applique donc universellement.

La présidente : Je vous remercie. C'est une autre des questions sur lesquelles nous allons devoir nous pencher. En effet, certains pays ont reconnu leurs populations autochtones, où ont à tout le moins commencé de les reconnaître, même s'ils n'ont pas encore

still have not said, "We do not have Aboriginal peoples," and they may have, and the declaration may be a useful instrument to get those people their rights and acknowledgments.

Mr. Littlechild: Very much so. We know that some states deny the existence of indigenous peoples within their borders. The way the declaration states who indigenous peoples are would be very helpful for them, indeed. With the others that still do not have the membership or the citizenship, their support is still very important.

Gina Cosentino, Senior Advisor, Government Relations and International Affairs, National Chief's Office, Assembly of First Nations: I wanted to clarify something. You mentioned that the declaration was a treaty. It is a not. It is a declaration. It is not a convention. In that respect, it is a different instrument.

The Chair: Yes.

Ms. Cosentino: If I may add, I would agree with Regional Chief Littlechild in this respect that the declaration allows for a framework of international global governance on ways of dealing with other groups in society. It really does add or uplift human rights standards globally. Generally speaking, when you look at some of the provisions in the declaration, it comes from internationally accepted principles and rights and standards from other conventions and covenants as well, so it is part of the international human rights framework that it is drawing from. It is not separate but part of that broader compendium of international human rights documents and mechanisms.

Senator Poy: Thank you very much, Chief Littlechild. You said that you would like to see a committee established between the House of Commons and the Senate on international affairs of indigenous people. Has it been tried before in any country, to your knowledge?

Mr. Littlechild: We recently had a meeting in Geneva with the Inter-Parliamentary Union where members of Parliament came together from around the world to discuss experiences relating to your question. Based on those discussions and the recommendations that came from that meeting, I would say, no. I do not believe it has been tried; otherwise, we would have heard about it at the meeting of parliamentarians.

It may have been discussed more in a different arena. There is an organization of indigenous parliamentarians for the Americas. That particular assembly of the Indigenous Parliament of the Americas is involved in an ongoing discussion about the UN declaration and how to best use it in the different parliaments. As you know, members of Parliament such as yourself, as senators,

entrepris de se pencher sur les problèmes qui restent à résoudre. D'autres pays n'ont pas encore affirmé ne pas abriter d'Autochtones alors que ce n'est peut-être pas le cas, et la déclaration peut donc utilement servir à obtenir, pour les peuples en question, la reconnaissance de leurs droits et de leur culture.

M. Littlechild : Oui, tout à fait. Nous savons, en effet, que certains États nient l'existence de peuples autochtones à l'intérieur de leurs frontières. La définition que la déclaration donne de peuple autochtone devrait donc être très utile dans ces cas-là. La déclaration renforce en outre la position des peuples qui ne se sont toujours pas vu reconnaître l'appartenance à la communauté nationale où la citoyenneté.

Gina Cosentino, conseillère principale, Relations gouvernementales et affaires internationales, Bureau du chef national, Assemblée des Premières Nations : Permettez-moi une petite précision. Vous avez raison de dire que la déclaration ne constitue pas un traité. Il ne s'agit pas, en effet, d'une convention, mais d'une simple déclaration. Ce sont deux types d'instruments différents.

La présidente : En effet.

Mme Cosentino : Comme l'a dit le chef régional Littlechild, la déclaration pose, en matière de gouvernance internationale, un certain nombre de principes quant à la manière de traiter, au sein d'une société donnée, certains groupes dont l'appartenance n'a pas toujours été reconnue à part entière. En ce sens, je dois dire que la déclaration consolide les normes internationales en matière de droits de la personne. J'ajoute que les dispositions de cette déclaration sont parfaitement conformes à des principes internationaux généralement acceptés et s'alignent sur les droits et normes affirmés dans les divers pactes et conventions internationales. Ce texte s'inscrit donc dans un ensemble d'instruments internationaux concernant les droits de la personne. Il ne s'agit aucunement d'un texte isolé, mais d'un texte qui fait partie de tout un ensemble de documents et mécanismes internationaux tendant à l'affirmation et à la défense des droits de la personne.

Le sénateur Poy : Je vous remercie, chef Littlechild. Vous disiez tout à l'heure que vous souhaiteriez voir établir un comité mixte de la Chambre des communes et du Sénat chargé des affaires internationales concernant les peuples autochtones. Savez-vous si une telle solution a été adoptée par certains autres pays?

M. Littlechild : Lors d'une récente réunion de l'Union interparlementaire, à Genève, des parlementaires venus de toutes les régions du monde ont justement abordé l'objet de votre question. Au vu des discussions qui ont eu lieu, et des recommandations qui ont été formulées, je dirais que non. Je ne pense pas qu'une telle solution ait été adoptée. Autrement, on en aurait entendu parler au cours de cette réunion.

Il est possible, toutefois, que la question ait été examinée devant une autre instance. Il existe, en effet, une organisation qui regroupe les parlementaires autochtones des Amériques. Cette assemblée du Parlement autochtone des Amériques se penche actuellement sur la Déclaration des Nations Unies et sur le meilleur moyen d'en invoquer les dispositions au sein des divers

can introduce bills in the house that would assist the implementation, for example, of either various articles of the declaration or of the declaration as a whole.

For example, in Bolivia — and I am sure you are aware of this — it has become a national law. In the United States, notwithstanding that the United States of America has also voted against the declaration, the State of Arizona has adopted legislation to endorse the declaration. The State of Maine has also done so. In Canada, the Northwest Territories, as a government, has endorsed it. Those are some examples of where, in a federated state, opportunities exist to go ahead and support it.

To answer your question again directly, I am not aware of where it has been tried. However, we should do it. I encourage us to do so. This is a real opportunity for us to take a champion's role in promoting human rights. One of the ways we can do it is by ensuring that members of Parliament and senators are aware of the declaration and that it is a useful instrument to promote better relations.

If you look back 30 years, for example, the UN declaration is only one development. We have the International Labour Organisation, or ILO, Convention; the Organization of American States, or OAS, proposed declaration; the ongoing work on biodiversity; and ongoing work at the World Intellectual Property Organization, WIPO. The work that is ongoing in different international arenas is a growing body of international law and instruments that legislators ought to be aware of — not only legislators, us as well in the indigenous community. That will force us to work together to develop joint solutions. However, we are not aware of any presently.

Senator Poy: You said that the Northwest Territories has endorsed the declaration, as have certain states in the United States. I think that your proposal is great. Would it be a federal committee that would work against INAC or with it — that is, if it were to be formed?

Mr. Littlechild: If you look at your mandate, it is to monitor human rights issues. From this Senate committee's perspective, a monitoring role on human rights issues will, in some cases, mean working together; in other cases, it might mean that you have to disagree and encourage a different path of future work, in a sense.

It depends on the issue, but monitoring, to me, means that you can do either/or.

Senator Poy: How do you define "indigenous peoples?" How long would a group have to be living on the same land to be indigenous?

parlements. Vous n'ignorez pas, bien sûr, la faculté que vous, sénateurs, avez en tant que parlementaires de présenter devant la Chambre des projets de loi tendant, par exemple, à faciliter la mise en œuvre des diverses dispositions de la déclaration.

Vous savez sans doute également qu'en Bolivie, le texte de la déclaration est devenu loi. Les États-Unis ont voté à l'encontre de la déclaration, mais l'État de l'Arizona a voté une loi appuyant la déclaration. L'État du Maine en a fait de même. Au Canada, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a donné son aval à la déclaration. Cela montre que, dans un état fédératif, il est possible de prendre des mesures pour affirmer son soutien au texte de la déclaration.

Mais, pour répondre de manière plus directe à votre question, je ne sais pas au juste si une telle solution a été mise en œuvre ailleurs. Je sais simplement que nous devrions le faire au Canada et je souhaiterais effectivement que cela se fasse. Cela nous offre l'occasion de nous affirmer en tant que défenseurs des droits de la personne. Un premier pas serait de faire en sorte que tous les députés et sénateurs soient mis au courant de cette déclaration, et persuadés qu'il s'agit d'un instrument qui contribuera utilement à une amélioration des relations.

Si vous songez aux 30 dernières années, vous constatez que cette Déclaration des Nations Unies s'inscrit dans une longue série de progrès. Il y a, en effet, la Convention de l'Organisation internationale du travail, l'OIT, le projet de déclaration de l'Organisation des États américains, l'OEA, tous les efforts qui continuent à être consacrés à la question de la biodiversité; ainsi que tout le travail qui se fait au sein de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, l'OMPI. Tout cela contribue au développement du droit international et à l'adoption de textes qui devraient être connus non seulement des législateurs, mais également des membres des communautés autochtones. Nous allons devoir travailler de concert afin d'élaborer des solutions communes. Ce n'est pas encore le cas.

Le sénateur Poy: Vous venez de dire que les Territoires du Nord-Ouest ainsi que certains États des États-Unis ont donné leur aval à la déclaration. Votre suggestion me paraît excellente. S'agirait-il de constituer un comité fédéral chargé de travailler en collaboration avec l'AINC?

M. Littlechild : Votre comité a pour mission de surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne. Cela veut sans doute dire que, dans certains cas, vous êtes appelés à œuvrer de concert avec d'autres, mais que, parfois, il vous faudra manifester votre désaccord et proposer une autre piste.

Cela va sans doute dépendre de la question en cause, mais d'après moi, le terme « surveiller » veut dire que vous avez le choix de la manière dont vous entendez procéder.

Le sénateur Poy : Comment définissez-vous « peuples autochtones? » Depuis combien de temps un groupe doit-il être installé sur un territoire donné pour être considéré comme un peuple autochtone?

Mr. Littlechild: That is both a good question and a difficult one. When it came up at the UN, the UN commissioned a study on the definition of "indigenous peoples." Quite a lengthy research study was conducted by a special rapporteur, Erica Dias. She did a report on who are indigenous peoples, and she established certain criteria that you must meet to be an indigenous person.

In our view, the body of work at the UN answers the question of who are indigenous peoples. If you do not meet those criteria, then you are not. In fact, I have been at meetings at the UN where delegations have been ruled out of order because, according to the chairperson, they were not indigenous persons, but they were trying to self-identify for their own purpose as indigenous people. They did not meet the criteria established at the UN.

In terms of numbers of years, it does not have that, but a linkage to the land is a critical criterion. For example, in our own languages, Inuit are people of the land, and that has been taken into account in the definition at the UN.

Senator Nancy Ruth: Chief Littlechild, you obviously have tremendous experience. I am curious, in particular, about what value you see in the Universal Periodic Review process for Canada and those who live here?

Mr. Littlechild: What value?

Senator Nancy Ruth: Yes.

Mr. Littlechild: It is an important opportunity not only for indigenous peoples in Canada but also for indigenous peoples globally that this mechanism has been established. The chair is familiar with the criticism before that, with the Human Rights Commission and the subcommission, it became a political instrument in a way. It became concerned more about politics than about actual human rights. This new mechanism is supposed to avoid that previous scenario and focus on human rights. The UPR has about six objectives.

When a state volunteers to be reviewed or is put into the calendar of the review mechanism, it gives, for example in this case, Canada, a new opportunity to look at ourselves and to evaluate ourselves as to how we are doing from the state colleagues in terms of respecting human rights. If we are not meeting the standard in that regard, then it gives us a reason to self-analyze and to decide to improve our behaviour or to improve our compliance with human rights standards.

Senator Nancy Ruth: When you say that it is a new opportunity for us to evaluate ourselves, are you talking about "ourselves" as Canada or as the AFN? Who is "ourselves"?

Mr. Littlechild: I was talking about "ourselves" as Canada.

M. Littlechild : Votre question est à la fois pertinente et difficile. Lorsqu'elle s'est posée dans le cadre de l'ONU, celle-ci a commandé une étude sur la question. La Rapporteuse spéciale, Erica Dias, a remis un long rapport de recherche. Elle dégageait, dans ce rapport, certains critères permettant de dire si une personne donnée peut effectivement être considérée comme autochtone.

D'après nous, les travaux accomplis à l'ONU permettent de répondre à votre question. Les personnes qui ne répondent pas aux critères ainsi définis ne seraient donc pas considérées comme des Autochtones. Je dois dire qu'à diverses réunions de l'ONU, l'intervention de certaines délégations a été jugée irrecevable, car, de l'avis de la présidence, il ne s'agissait pas en fait de personnes autochtones, mais simplement de personnes qui tentaient de se voir reconnaître comme telles pour des raisons qui leur étaient propres. Elles ne répondaient pas aux critères dégagés par les Nations Unies.

La durée de l'installation n'a pas été retenue en tant que critère, mais les liens avec un territoire donné constituent un critère essentiel. Le mot « Inuit », par exemple, veut dire habitant de la terre, et cela a été pris en compte pour formuler la définition adoptée par les Nations Unies.

Le sénateur Nancy Ruth : Chef Littlechild, vous avez manifestement une grande expérience en ce domaine. Pourriez-vous me dire quelle est, pour le Canada, et pour ses habitants, la valeur de cette procédure d'examen périodique universel?

M. Littlechild : Sa valeur?

Le sénateur Nancy Ruth : Oui.

M. Littlechild : La mise en place de ce mécanisme est une très bonne chose non seulement pour les peuples autochtones du Canada, mais pour tous les peuples autochtones de la Terre. La présidence n'ignore pas que l'on reprochait à la Commission des droits de l'homme et à sa sous-commission, d'avoir été instrumentalisée à des fins politiques. Cet organisme semblait en effet davantage se préoccuper de politique que de droits de la personne. Or, le nouveau mécanisme instauré est censé éviter que cela ne se répète et que le Conseil s'attachera, effectivement, à défendre les droits de la personne. Une demi-douzaine d'objectifs ont été fixés à l'EPU.

Lorsqu'un État se propose à l'examen ou se voit inscrire au calendrier, cela donne à l'État en question, en l'occurrence le Canada, l'occasion de jeter un regard nouveau sur son action et de se comparer aux autres États en matière de défense des droits de la personne. Si l'on n'est pas à la hauteur, on est d'autant plus motivé à se pencher sérieusement sur son comportement, et à décider de mieux se comporter et de mieux observer les normes internationales en matière de droits de la personne.

Le sénateur Nancy Ruth : Lorsque vous dites « nous », entendez-vous par cela le Canada ou l'APN?

M. Littlechild : Quand je dis « nous », j'entends le Canada.

Senator Nancy Ruth: Therefore, the states would be the global states rather than Canada as a state?

Mr. Littlechild: That is right. Right now, the mechanism is a state mechanism; the UPR is a state-only mechanism. That is one of the difficulties and challenges we have as indigenous peoples and, indeed, a challenge for civil society, as well.

We cannot participate at the UPR by way of taking the floor when a state is being reviewed. We have to do that through our submission before the review, and then we wait. We will wait now until after Canada responds in June. I believe, as NGOs, we get five minutes to make a statement. Collectively, it might mean 20 minutes for NGOs to make a statement, but it is all after the response by Canada.

That is why we felt it was important to work together on the response Canada will present in June.

Senator Nancy Ruth: I can only assume it is frustrating for you and every other group we have had before us. By that I mean the waiting and having maybe five minutes of input before Canada goes back.

In what ways would you change the process here in Canada? Can I assume that, if you cannot change it here, you will try to change it there? If so, what will you do?

Mr. Littlechild: We have to use the existing mechanism the way it is right now. I know it is evolving. As has been pointed out, I believe, by yourselves in your own review, it is not a perfect mechanism, and it is an evolving mechanism. Given that scenario, there are opportunities for change and improvement. As a result of Canada stepping down from the Human Rights Council — I understand they are not running again for a seat on the council — it gives us an opportunity on the way out to suggest to the council how to improve it, to make it better for everyone.

I know Canada was very instrumental in its establishment. In fact, I asked them to be the first volunteer to be reviewed because of its importance to us as a country and also to the world.

I think it could stand a lot of improvement process-wise. Yes, it is frustrating because we cannot take the floor: We have to wait and listen to our rights being talked about by someone else. We have an opportunity, of course, to dialogue with states and to lobby states before the UPR itself happens; that is one way of doing it to influence it. If we do not feel happy about the response that comes back, we will return to the international arena because that is the only mechanism we have.

Le sénateur Nancy Ruth : On parle donc des divers pays?

M. Littlechild : C'est exact. Le mécanisme mis en place est un mécanisme étatique et l'EPU ne s'applique qu'aux États. C'est d'ailleurs un des problèmes auxquels nous faisons actuellement face, nous en tant que peuples autochtones, mais cela représente également un problème pour la société civile.

Ainsi, lorsqu'un État est visé par l'examen prévu, nous ne pouvons pas participer à l'EPU, en prenant la parole, par exemple. Nous ne pouvons intervenir que dans le cadre du mémoire que nous présentons avant que l'examen ne soit entamé, et après cela, nous devons attendre. Ainsi, nous allons maintenant attendre que le Canada réponde au mois de juin. En tant qu'ONG, nous avons, je crois, cinq minutes pour faire une déclaration. Collectivement, les ONG disposent donc d'une vingtaine de minutes pour présenter leurs observations après la réponse du Canada.

C'est pour cela que j'estime important que nous collaborions à la réponse que le Canada doit donner au mois de juin.

Le sénateur Nancy Ruth : J'imagine que le mécanisme ainsi instauré ne doit pas vous paraître très satisfaisant et cela vaut sans doute pour tous les autres groupes qui ont comparu devant nous. Je parle là de l'attente et du fait de ne disposer que de cinq minutes pour faire valoir vos observations avant que le Canada ait à nouveau la possibilité de se faire entendre.

Quels seraient, selon vous, les changements à apporter à la manière dont cet examen se déroule ici au Canada? Dois-je supposer que dans la mesure où vous ne parvenez pas à obtenir des changements ici, vous tenterez d'en obtenir à l'échelle internationale? Dans ce cas-là, qu'entendez-vous faire?

M. Littlechild : Nous entendons employer le mécanisme tel qu'il a été institué. Je sais que la situation évolue et si vous avez vous-même relevé dans le cadre de votre rapport, que le mécanisme n'est pas parfait, c'est tout de même un mécanisme en évolution. Cela étant, il offre des possibilités de changement et d'amélioration. Étant donné que le Canada va se retirer du Conseil des droits de l'homme — je crois savoir en effet qu'il ne va pas à nouveau briguer un siège au sein de cet organisme — nous avons, en tant que pays, l'occasion de proposer un certain nombre d'améliorations dans l'intérêt de tout le monde.

Je sais que le Canada a beaucoup contribué à l'établissement de ce conseil. J'ai d'ailleurs proposé au gouvernement de demander à être le premier pays à être examiné, étant donné l'importance que ce mécanisme revêt pour notre pays et pour le reste du monde.

Il est clair que la procédure prévue pourrait être sensiblement améliorée. Nous jugeons très regrettable, en effet, de ne pas pouvoir prendre la parole, et de devoir attendre pendant que d'autres s'expriment sur nos droits. Nous pouvons, certes, toujours dialoguer avec les divers États et intervenir auprès d'eux avant la tenue de l'EPU. Nous pouvons ainsi tenter d'influencer le vote. Si nous ne sommes pas satisfaits de la réponse apportée au mois de juin, nous nous adresserons à nouveau aux instances internationales, car c'est, effectivement, le seul recours que nous ayons.

Senator Nancy Ruth: Can you tell me a bit more about lobbying other states? How do you pick them? Which ones do you go to? How do groups such as yours use that capacity to get them to ask the questions of Canada that, perhaps, you want asked or to write in the report what you would like to see?

This must be a huge piece of what is said to Canada; all the NGOs and groups using these other countries to help them. How does it work for the AFN? How do you make those decisions?

Mr. Littlechild: That is one of the challenges. It depends on our own resources and our capacity. For example, when we were there, there were only two of us lobbying all of the state members. We lobbied because we saw Canada's report; we looked at our own submissions and wanted the Human Rights Council UPR process to receive balanced information. Canada gave one view, and it gave us an opportunity to give our view. However, it is only by way of talking to other states that we can do that.

Therefore, we literally looked at the report of Canada and suggested a draft question that they could use and a draft recommendation that they could pursue. That is part of the lobbying process that we employed.

Senator Nancy Ruth: How did you pick those states with which you wanted to do that?

Mr. Littlechild: In our view, in our delegation, we did not have any favourites. We had to approach as many as we could. We did it two ways: through individual contact, and also by calling for panel presentations where we asked state members to come in. Then we could present something that they could question us on and so on.

Therefore, there are two opportunities: One-on-one, which takes much more time and effort; and group meetings, which is a little bit easier. However, in terms of whether we just go to supporters, no, we did not pick any favourites in that way, which makes our work much more intensive.

Senator Nancy Ruth: Were you able to work with any other Aboriginal groups or any of the other groups that were there? Did you sit down, divide up the sectors and groups and then spread everyone's message at the same time? How can you build a multiplier effect into this lobbying effort?

Mr. Littlechild: We have done that in other instances where we had a meeting as an indigenous caucus. We had a grid of all the state's names showing who was responsible for what region and for which states. At the end of the day, we came together to inform each other of what happened when we discussed it with what state, such as the nature of the questions they had for us and whether they seem supportive or lukewarm, as we said, or were

Le sénateur Nancy Ruth : Pourriez-vous nous en dire un peu plus au sujet de l'action que vous pouvez mener auprès d'autres États? Comment choisissez-vous vos interlocuteurs? À qui vous adressez-vous? Comment des groupes tels que le vôtre, peuvent-ils obtenir que d'autres États posent au Canada les questions que vous auriez vous-même souhaité poser, et fassent figurer dans le rapport des choses que vous auriez vous-même souhaité y mettre?

Cela doit compter pour une grande part de ce qui est dit à notre gouvernement. Je pense à toutes les ONG et autres groupes qui, peuvent en ce domaine, solliciter l'aide d'autres pays. Comment l'APN s'y prend-elle?

M. Littlechild : Tout cela dépend bien sûr des ressources et des moyens dont on dispose. Nous n'étions ainsi que deux à représenter l'APN, deux seulement à intervenir auprès des États membres. Nous avons souhaité agir parce que nous avons eu connaissance du rapport du Canada. Nous avons examiné nos propres mémoires et nous souhaitons que, dans le cadre de l'EPU, le Conseil des droits de l'homme puisse se prononcer au vu d'une information équilibrée. Le Canada avait fait valoir un point de vue et nous avons donc eu la possibilité de faire valoir le nôtre. Ce n'est qu'en dialoguant avec d'autres États que nous pouvons le faire.

Ainsi, nous nous sommes penchés sur le rapport remis par le Canada, et nous avons présenté un projet de questions qui pourraient être posées au Canada, ainsi qu'un projet de recommandations qui pourraient être formulées. C'est comme cela que nous intervenons auprès d'autres États.

Le sénateur Nancy Ruth : Mais comment avez-vous choisi les États à qui vous vous êtes adressés?

M. Littlechild : Notre délégation n'avait, à cet égard, aucune idée préconçue. Nous avons contacté le plus grand nombre d'États possible. Nous avons procédé à la fois par contacts individuels, mais aussi en présentant des exposés auxquels nous demandions aux États membres d'assister. Nous pouvions alors présenter nos idées et solliciter des questions.

Il existe donc deux possibilités : les contacts individuels qui exigent davantage de temps et d'effort et les réunions. Nous ne nous adressons pas systématiquement à ceux qui seraient censés être du même avis que nous, et c'est pour cela que tout cela exige davantage d'efforts et de travail.

Le sénateur Nancy Ruth : Avez-vous pu collaborer avec d'autres groupes autochtones ou avec d'autres groupes souhaitant intervenir auprès du conseil? Vous êtes-vous réunis et avez-vous partagé le travail? Comment, en effet, renforcer l'efficacité de vos interventions auprès des autres États?

M. Littlechild : Dans certains cas, nous avons organisé des réunions de groupes autochtones. Nous avions un tableau où figurait le nom de tous les États, et celui des personnes chargées de telle ou telle région ou de tel ou tel État. À la fin de chaque journée, nous nous réunissions pour parler du travail qui avait été accompli, rendant compte des pourparlers que nous avions eus avec les représentants des divers États, des questions qu'ils nous

opposed to supporting us. Therefore, we had to gauge from state to state and region to region.

Opportunities such as that are not always there. It really depends on the numbers that come. As I said, by the time Canada responded in the UPR at the end when the report was released, only two of us were there. Therefore, it is not only labour-intensive but resource-intensive.

Senator Nancy Ruth: Did you have a sense that anyone from Canada was tracking what you were doing or what any of the other groups were doing?

Mr. Littlechild: I do not understand.

Senator Nancy Ruth: Was anyone in government — Foreign Affairs and International Trade Canada or any of our people sitting over there in Geneva — keeping a watchful eye as to what groups were seeing which countries and for what reasons?

Mr. Littlechild: I do not know, but if it happened, both sides likely did it. We actually had meetings with the Canadian delegation. For example, I gave the recommendations that our delegation was proposing. I am trying to remember if it happened that way, but I do not think so.

Senator Nancy Ruth: This is all the underside of how the report happened and who pushes what. The undercurrents of it all are what I am interested in. This would be a great night over a cup of coffee or something.

Senator Brazeau: Welcome, Chief Littlechild, to our committee. Before I ask my question, I would like to commend you for the work that you have done and that you continue to do on human rights. Having worked with you a little bit in the past, I know you are well respected in the international fora with respect to human rights.

My question is pretty broad in nature. I have asked this of several witnesses in the past. How would you describe or rate Canada in its engagement of the indigenous populations in the UN process — dealing with the UN declaration, for example, the Organization of American States declaration, as well as other issues, including the United Nations Permanent Forum on Indigenous Issues — in terms of the level of participation that indigenous peoples here have? Also, how would you describe the situation of indigenous peoples in Canada with respect to access to human rights as compared to indigenous peoples from other countries? Conversely, how would you rate the lack of access, which happens far too often in my opinion?

Mr. Littlechild: Thank you very much, senator. Thank you for your complimentary words, as well.

avaient posées et s'ils semblaient sympathiques à nos objectifs ou si, au contraire, ils y étaient opposés. Il nous fallait donc étudier la situation par rapport aux États et aux diverses régions.

Cela n'est pas toujours possible. Cela dépend vraiment du nombre de personnes que nous pouvons mobiliser. Comme je l'ai dit un peu plus tôt, lorsque, après la publication du rapport, le Canada a répondu à l'EPU, nous n'étions que deux. Ça prend non seulement du travail, mais également des ressources.

Le sénateur Nancy Ruth : Aviez-vous l'impression que les représentants du Canada suivaient de près votre action ou celle des autres groupes?

M. Littlechild : Je ne saisis pas très bien le sens de votre question.

Le sénateur Nancy Ruth : Y avait-il, parmi la délégation canadienne, parmi les gens d'Affaires étrangères et Commerce international envoyés à Genève, des gens qui surveillaient ce qui se passait et qui cherchaient à savoir quels étaient les États contactés et pourquoi?

M. Littlechild : Je ne saurais vous dire, mais si cela s'est passé, il est probable que c'était réciproque. Nous avons bien des réunions avec des membres de la délégation canadienne. Je leur ai ainsi communiqué les recommandations formulées par notre délégation. J'essaie de me souvenir si cela se faisait effectivement, mais je ne pense pas.

Le sénateur Nancy Ruth : C'est tout le travail en coulisse qui aboutit à la rédaction d'un rapport. Je cherche toujours à connaître l'envers des cartes. On pourrait passer toute une soirée à en discuter.

Le sénateur Brazeau : Chef Littlechild, soyez le bienvenu ici. Avant d'aborder la question que je souhaite vous poser, je tiens à vous féliciter de votre action, présente et passée, dans le domaine des droits de la personne. Nous avons, à une certaine époque, eu l'occasion de collaborer et je sais toute l'estime dont vous bénéficiez au sein des instances internationales qui oeuvrent pour la défense des droits de la personne.

Ma question est d'ordre assez général. J'ai eu l'occasion de la poser déjà à d'autres témoins. Quelle est, selon vous, la note qu'il convient d'attribuer au Canada pour sa participation aux activités de l'ONU en faveur des populations autochtones. J'entends par cela, le rôle qu'il a joué au niveau de la Déclaration des Nations Unies, de la déclaration de l'Organisation des États américains, ainsi que dans le cadre de divers autres dossiers, y compris de l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones. Les nations autochtones du Canada ont-elles notamment eu la possibilité de participer pleinement? Comment la situation des peuples autochtones du Canada se compare-t-elle à celle des peuples autochtones d'autres pays en matière de droits de la personne? Et, pour prendre la question sous un autre angle, que diriez-vous du manque de recours en matière de droits de la personne, car c'est un aspect qu'on a d'après moi à déplorer?

M. Littlechild : Je vous remercie, sénateur, à la fois de votre question et de vos aimables propos.

In terms of the opportunity with the Canadian government compared to other states, when we look back at certain times there seems to be a very welcome process of working together. However, then there are certain times when it becomes a bit more difficult.

I will give you an example. On the declaration itself, we work together with Canadian government representatives, and we work along in a partnership way in some cases. That is not to say that it is always a friendly discussion because there are tough issues where we debate seriously. However, that opportunity is an important opportunity, as I believe you are alluding to, where it may not be present in other countries. From that perspective, while it is not necessarily a unique opportunity, we may have a better opportunity here than others have.

I will give a specific comparison. I said, in one meeting, that I stopped counting the number of friends, indigenous leaders, who I worked with over the years who have been assassinated because of what they said in the UN in Geneva. When they went back to their homes they were actually killed. I quit counting at eight because I just wanted to stop counting, but that in itself shows the difference. I am able to meet with the Canadian delegation, I am able to argue fully with the Canadian delegation, but that stops at a certain point in some different circumstances.

For example, on the declaration, I had written to the Prime Minister, I had written to the ministers, and I had met with members of Parliament. It took a meeting in Geneva, to call on the body in Geneva, to request the Canadian government to meet with us. It took 18 months to get a meeting with two ministers. What I am saying might appear to be contradictory. Sometimes it is very good, and other times it is not so good to get the working relationship together.

Yes, it is much more difficult in some cases for indigenous peoples. That is why it is so important for Canada to continue to lead and play a strong role in promoting human rights for all indigenous peoples. We have unique opportunities and should not hesitate to lead.

Senator Brazeau: The reason I ask is, as a committee, we are looking for the same solutions you are, and that is to improve the system, improve engagement and participation so that the participation can really be fruitful participation.

Having said that, at the same time, where I take issue — and you mentioned it a while ago with the UN declaration — is that you believe the government should focus on the positive, and jointly you should focus on the positive. We as indigenous peoples in Canada should also focus on the positive. We can all agree that the process is not perfect.

Si l'on compare le gouvernement canadien au gouvernement d'autres États, je dois dire qu'à certaines occasions l'esprit de collaboration a été à notre égard complet, mais qu'à certaines autres occasions, les choses ne se sont pas passées tout à fait aussi bien.

Laissez-moi vous citer un exemple. En ce qui concerne la déclaration, nous avons œuvré de concert avec les représentants du gouvernement canadien, et cela est vrai d'un certain nombre de dossiers. Cela ne veut pas dire que la discussion a toujours été amicale, car, en effet, certaines questions sont loin de faire l'unanimité. Cela dit, il existe tout de même cette possibilité de faire valoir son point de vue, ce qui n'est pas vrai dans tous les pays. C'est dire que la situation n'est peut-être pas entièrement satisfaisante, mais elle est supérieure à ce qui se passe dans certains autres pays.

Je vais à cet égard, citer un exemple précis. Lors d'une réunion, j'avais dit que je ne comptais plus le nombre d'amis, de dirigeants autochtones avec qui j'avais eu l'occasion de collaborer au fil des ans, qui avaient été assassinés à cause des déclarations qu'ils avaient faites au siège de l'ONU à Genève. Ils avaient effectivement, une fois rentrés chez eux, été assassinés. Après le huitième assassinat, j'ai arrêté de compter, mais c'est vous donner une idée de la différence qui existe. Je peux rencontrer les membres de la délégation canadienne et faire pleinement valoir notre point de vue, mais il est vrai que, dans certaines circonstances, arrive un point où la collaboration cesse.

Pour revenir à la déclaration, j'avais, à l'époque, écrit au premier ministre ainsi qu'à divers ministres, et j'avais également rencontré certains parlementaires. Or, il a fallu que Genève demande au gouvernement canadien de bien vouloir nous rencontrer. Il nous a fallu 18 mois avant d'obtenir une rencontre avec deux ministres. Vous allez peut-être relever dans ce que je vous dis des propos contradictoires, mais ce qui est vrai, c'est que la situation est parfois très satisfaisante, mais d'autres fois, nous n'éprouvons pas la même collaboration.

D'autres peuples autochtones éprouvent, bien sûr, des difficultés beaucoup plus grandes. C'est d'ailleurs pour cela que le Canada doit assumer le rôle qui lui revient dans la défense des droits de tous les peuples autochtones. Le Canada en a à la fois l'occasion et les moyens et il ne doit, par conséquent, pas hésiter à prendre l'initiative en ce domaine.

Le sénateur Brazeau : Si je vous pose la question c'est que notre comité est à la recherche des mêmes solutions que vous, dans le souci d'améliorer le système, d'améliorer le niveau d'engagement de notre pays et de permettre à tous les intéressés de participer pleinement.

Cela dit, et c'est là où je suis moins d'accord — vous avez d'ailleurs soulevé la question au sujet de la Déclaration des Nations Unies — c'est que, d'après vous, le gouvernement devrait mettre l'accent sur ce qui va bien et aborder conjointement avec vous les dossiers sous cet angle. En tant que peuples autochtones du Canada nous tenons effectivement à mettre l'accent sur l'aspect positif des choses, mais nous convenons néanmoins qu'il y aurait des choses à améliorer.

Issues exist with Canada not having adopted the declaration. However, the issue is when I see indigenous peoples from Canada who are funded by the Government of Canada to go to different fora internationally, and unfortunately — and again, this is my opinion — many negative comments are made toward Canada. At the same time, I believe that the situation here in Canada for indigenous peoples is much better than probably every other single country in the universe. That is why, in my first question, I asked about the comparison. As a committee, we are looking for solutions on how to improve upon that system.

Mr. Littlechild: Yes, if the senator can recall my second point, namely, to have a permanent body domestically where we can have these discussions, that would go a long way toward helping us. I use the ILO Convention because it worked very well in that process. We did not agree on everything, but we did work together and then met with the state representatives where we worked together on that. What we agreed on was very significant. However, because we could not agree on everything, we agreed to disagree on this but requested that when Canada reported, they state the area on which we disagreed as an annex to their report, and they did that. Canada went forward and stated what we had agreed on and that we had not agreed on everything, and indigenous peoples in Canada said this. They attached it to their report. I thought that was a very good procedure.

To go back to your main question, we should not have to go internationally all the time. Yes, negative comments will be made in that arena, but if we had an internal process, a domestic process, where we could sit down and work these differences out before going to the international arena, it would go a long way to again make an impact collectively.

On the financial aspect, for example in my own community, we have been going to the UN as a community for 32 years and have never received government funding. That is an important observation to make. Yes, some delegations do receive government funding, but as an organization, for example, AFN does not receive any funding for international matters.

There are differences maybe by circumstance, organizations, whatever, but not everyone gets funded. As I understood it, for example, criteria must be met when receiving funding and one of the criteria says that when funding is received, no criticism of Canada is permitted.

Ms. Cosentino: If I may, to follow up on your question in terms of the lens you used when comparing the experience of human rights for First Nations in Canada versus other countries, it also depends on who we are asking. When we look at development, such as conditions in First Nations communities where poverty is

Le fait que le Canada n'a pas souscrit à la déclaration est un des problèmes qui se pose. Mais ce que je trouve en outre problématique est le fait que, parfois, des représentants des peuples autochtones du Canada se présentent avec le soutien financier du gouvernement du Canada, devant des instances internationales et formulent des critiques à l'égard du Canada. J'estime que la situation des peuples autochtones au Canada est probablement bien meilleure que dans n'importe quel autre pays. C'est pour cela que, dans le cadre de ma première question, je vous avais demandé d'effectuer une comparaison. Notre comité s'attache en effet à chercher les moyens d'améliorer le système actuel.

M. Littlechild : Mon second point tendait à l'instauration, au Canada, d'un organisme permanent où nous pourrions discuter de ces diverses questions. D'après nous, cela serait extrêmement utile. J'ai cité la Convention de l'OIT car j'estime qu'elle donne de très bons résultats. Nous n'étions pas d'accord sur tout, mais nous avons travaillé de concert et nous nous sommes réunis avec des représentants de l'État pour aboutir à une solution. Nous sommes, je pense, arrivés à un accord important. Quand nous ne sommes pas parvenus à nous entendre, nous avons accepté cet état de choses en demandant, cependant, au Canada d'indiquer dans une annexe à son rapport les questions sur lesquelles nous n'étions pas d'accord, ce qui a effectivement été fait. Le Canada a ainsi fait état des points sur lesquels nous nous étions entendus, et aussi des points sur lesquels les peuples autochtones du Canada n'étaient pas d'accord. Tout figure dans le rapport, soit dans le corps du texte, soit en annexe et cela me paraît être la bonne manière de procéder.

Pour revenir à votre question principale, j'estime que nous ne devrions pas être obligés de toujours nous adresser à des instances internationales. Oui, effectivement, des critiques y sont parfois formulées, mais si nous disposions d'un mécanisme interne, d'une procédure nationale, nous pourrions nous attacher à résoudre ces différends avant même d'avoir à nous adresser à des instances internationales. J'estime que cela améliorerait l'efficacité de notre action collective.

En ce qui concerne l'aspect financier de la question, je dois dire que cela fait 32 ans que des représentants de ma communauté interviennent auprès des Nations Unies sans jamais avoir, pour cela, reçu la moindre aide financière du gouvernement. Il me semblait utile de le préciser. Effectivement, certaines délégations touchent une subvention du gouvernement, mais l'APN ne reçoit, de la part du gouvernement, aucune aide en ce qui concerne ses activités internationales.

Je sais que la situation à cet égard varie d'une organisation à l'autre, mais ce n'est pas tout le monde qui touche des subventions. Je crois comprendre à cet égard que l'octroi de subventions est subordonné à un certain nombre de conditions, dont celle de ne pas formuler de critiques à l'égard du Canada.

Mme Cosentino : Permettez-moi de revenir à la question que vous posiez sur la situation des droits de la personne dans l'optique des Premières nations du Canada par rapport à la situation dans d'autres pays. Je dois dire que la réponse varie sans doute selon la personne que vous interrogez. Si vous songez aux

so dire, where there is lack of parity in funding for education, access to clean water remains a serious problem, amongst a whole host of other socio-economic issues, health issues especially, we are looking at the lived experience of human rights amongst many First Nations in Canada. Their vantage point would be very different from other countries. In many cases they do look similar to conditions found in developing nations rather than in a supposedly developed nation such as Canada. That is really is a dark stain on Canada's human rights record.

I want to echo Regional Chief Littlechild's remarks in terms of funding and accessing the international system. Much of the work we do at the Assembly of First Nations is largely unfunded in terms of international work. With funding pressures and less organizational funding year after year, it is seriously hampering our ability to participate in that arena. It is an important arena to participate in; it is an expression of self-determination; and, thanks to the work of Regional Chief Littlechild and others, some of us can go to Geneva or New York to do some of this work. However, it is very ad hoc at times, and it is quite difficult to maintain those important networks and alliances and dialogue with states and other human rights NGOs and indigenous people's organizations globally. It is work that we do, but it is not easy work in that respect because of our funding pressures.

Senator Brazeau: I would ask for a clarification. I am aware that at least the national Aboriginal organizations in the past have received funding to participate in the meetings held in Geneva prior to the adoption of the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, as well as the OAS draft declaration. I am also aware that the Assembly of First Nations has received funding in the last couple of years or for the last two indigenous summits held on indigenous peoples. Am I correct in that regard?

Mr. Littlechild: Yes, I am not denying those. I am just talking about my community; the International Organization of Indigenous Resource Development is an NGO at the UN with ECOSOC status. We have funded that organization ourselves. It is different from the national organizations.

The Chair: The clarification is that some national Aboriginal associations, groupings, could have received funding and do receive funding from the Canadian government. Your organization, which is international and has ECOSOC recognition, does not receive funding. That is the point you are making. The clarification is there. Do you want to follow up with that?

conditions de vie dans les communautés des Premières nations où la pauvreté est grande, où l'on peut constater des inégalités en matière d'aide à l'enseignement, où l'eau potable demeure gravement problématique, où l'on relève tout un éventail de difficultés socio-économiques, notamment sur le plan de la santé, c'est là que l'on voit, si l'on peut dire à l'état brut, la situation des droits de la personne du point de vue de nombreuses Premières nations du Canada. Leur point de vue à cet égard est donc très différent de ce qu'il serait dans d'autres pays. Souvent, la situation est comparable à celle que l'on s'attendrait à trouver dans des pays en développement et non dans des pays développés tels que le Canada. Je dois dire qu'à cet égard la réputation du Canada en matière de droits de la personne est singulièrement entachée.

Je peux par ailleurs confirmer ce que le chef régional Littlechild a dit au sujet des aides accordées pour les démarches auprès d'instances internationales. Une grande partie du travail de l'Assemblée des Premières Nations au niveau international est effectuée avec nos propres ressources. Les restrictions budgétaires et la baisse régulière des subventions accordées aux organisations nuisent sérieusement à nos activités internationales. Or, il s'agit d'un domaine auquel il est important que nous participions puisque cette action est l'expression de notre autonomie. Grâce aux efforts du chef régional Littlechild et d'autres dirigeants, certains d'entre nous peuvent se rendre à Genève ou à New York pour poursuivre nos efforts. Nous sommes parfois, pour cela, tenus d'improviser et il est assez difficile d'entretenir les réseaux, les alliances et les dialogues avec d'autres États, avec d'autres ONG oeuvrant dans le domaine des droits de la personne, et avec d'autres organisations des peuples autochtones. C'est une activité que nous tentons de mener, mais ce n'est pas facile en raison, justement, des contraintes budgétaires.

Le sénateur Brazeau : Puis-je vous demander une petite précision? Je sais que les organisations autochtones internationales ont, du moins dans le passé, reçu des subsides qui leur ont permis de participer à Genève à des réunions organisées en vue de l'adoption de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, ainsi d'ailleurs que pour des réunions organisées en marge du projet de déclaration de l'OEA. Je sais, également, que l'Assemblée des Premières Nations a, au cours des quelques dernières années, ou à l'occasion des deux derniers sommets autochtones, bénéficié de subventions. Est-ce exact?

M. Littlechild : Oui, je ne songe même pas à le nier. Je parlais simplement de ma propre communauté. L'Organisation internationale de développement des ressources indigènes est une ONG habilitée à intervenir auprès de l'ÉCOSOC. Or, cette organisation, nous l'avons financée nous-mêmes. Il convient de la distinguer des organisations nationales.

La présidente : Il est donc exact de dire que certaines associations ou groupes nationaux autochtones ont bénéficié ou bénéficient actuellement de subventions du gouvernement canadien, mais que votre propre organisation, qui est une organisation internationale accréditée auprès de l'ÉCOSOC ne reçoit aucun subside. Il est utile de le préciser. Souhaitiez-vous poursuivre dans cette voie?

Senator Brazeau: On the agenda, you are identified as Regional Chief of the Assembly of First Nations for Treaties 6, 7 and 8. I wanted clarification of your capacity here this evening.

Mr. Littlechild: I am here in two different capacities.

The original invitation had me listed as the international organization, but being a regional chief allows me to speak for both.

Ms. Cosentino: I should also mention that it depends on which international meeting. For example, for the United Nations Permanent Forum on Indigenous Issues, we did not receive specific funding to attend. For the OAS processes, the application was through the Canadian International Development Agency, CIDA, and we received some grant monies to participate. It is ad hoc. Many international bodies and much international work are not funded.

The Chair: If it becomes necessary, we might turn to you again to ask for more specifics on funding and who receives it. At this time, you are making the point that some receive funding and others do not. If we need to follow up, we will get in touch with you.

Senator Jaffer: I am concerned about what funding has to do with it? In a democracy, we have to fund the most vulnerable groups. It is not the only group that is receiving funding, and the strength of a democracy is ensuring that the most vulnerable groups receive funding so that their voices can be heard. I do not know where this is headed and whether this is part of the UPR process. I am very uncomfortable with this line of questioning. The strength of Canada is that we fund vulnerable groups internationally so their voices can be heard. The AFN is not the only group.

The Chair: That may be, and you have stated it. However, we are a diverse group and every senator can express his or her point of view and ask questions. When we come together and make a statement in our committee report, then we can have this discussion on what is relevant to the committee and what is not relevant. We have not suppressed lines of questioning.

These questions pertain to our study because the subject has been an issue in the international forum. As we found out, not every group has equal access from countries, although it has not been a Canadian issue. Finance has a role, and we will see what relevance it has to our committee on UPR at a later date.

Le sénateur Brazeau : L'ordre du jour vous présente comme le chef régional de l'Assemblée des Premières Nations pour les Traités 6, 7, 8. Pourriez-vous me préciser à quel titre vous intervenez ici ce soir?

M. Littlechild : Je prends la parole devant vous à un double titre.

Je figurais, dans l'invitation initiale, en tant que représentant de l'organisation internationale mais, en tant que chef régional, il m'est donné de prendre la parole à ce double titre.

Mme Cosentino : Je devrais d'ailleurs préciser que cela dépend de la réunion internationale en question. Par exemple, en ce qui concerne l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones, nous ne bénéficions d'aucune subvention. Par contre, en ce qui concerne les réunions de l'OEA, nous avons pu obtenir, par l'intermédiaire de l'Agence canadienne de développement international, l'ACDI, une aide qui nous a permis d'y participer. Cela dépend donc de la situation, mais en ce qui concerne notre travail auprès de nombreuses instances internationales, nous ne pouvons compter que sur nos propres ressources.

La présidente : Le cas échéant, nous vous demanderons des précisions supplémentaires au sujet des subventions et des organisations qui en bénéficient. Selon vous, donc, certains organismes touchent des subventions et d'autres non.

Le sénateur Jaffer : Je voudrais, pour ma part, savoir pourquoi la question se pose. Il est normal, dans une démocratie, d'aider les groupes les plus vulnérables. Il ne serait, certes, pas le seul groupe à obtenir des subsides et la démocratie en sort renforcée lorsqu'on aide les groupes les plus vulnérables à se faire entendre. Je ne vois pas très bien où nous voulons en venir et quel est le rapport avec l'EPU. Ces questions me mettent mal à l'aise. Le fait que nous accordions des subventions aux groupes vulnérables afin qu'ils puissent s'exprimer devant les instances internationales est à inscrire au crédit du Canada. L'APN n'est pas le seul groupe en bénéficiant.

La présidente : C'est effectivement un point de vue qui se défend, mais compte tenu de la composition de notre comité, chaque sénateur a toute latitude pour exprimer son point de vue et poser des questions. C'est lors de la rédaction de notre rapport qu'il sera temps de discuter de ce qu'il convient de retenir et de ce qui ne semble pas pertinent. Dans nos délibérations, nous n'écarterons aucune question.

Cela dit, les questions qui ont été posées jusqu'ici sont bien en rapport avec notre étude puisque la question s'est posée au niveau international. Nous avons appris que ce ne sont pas tous les groupes qui ont la possibilité de s'exprimer même si, au Canada, le problème ne se pose pas. La question des ressources financières joue et nous déciderons ultérieurement si cette question est effectivement en rapport avec notre étude de l'EPU.

Senator Jaffer: We are looking at the Universal Periodic Review and how the government followed it. Many groups have appeared before the committee. We have not asked them about funding. I put this on the table because I am very uncomfortable with this line of questioning.

My question is on duty to consult and accommodate. We have run out of time and may have to ask you to respond to the question in writing.

The Chair: No, you waited patiently, so you can put your question, and they have time to answer it.

Senator Jaffer: Chief Littlechild, you of all people understand and can tell us about the duty to accommodate and consult as stated in the *Delgamuukw* decision, which specified that if rights affect Aboriginal people adversely, there is a duty to consult. You said that it took 18 months before you could even meet with the two ministers. Were you consulted on the declaration? What type of consultation took place? Are you continuing to be consulted on this?

Mr. Littlechild: Do you mean on the declaration?

Senator Jaffer: Yes, on indigenous rights.

Mr. Littlechild: Actually, the work on the declaration goes back to 1982.

Senator Jaffer: That is right.

Mr. Littlechild: We have had an opportunity to work together in drafting the declaration as it stands, but not completely as in previous versions, I guess I would say. The criticism for the lack of consultation or no consultation was after the declaration was adopted with respect to preparing for the UPR report. We have attended only one meeting, which was last month, to try with our best effort to assist in Canada's response to the UPR.

Of course, you all know that there is a difference with indigenous peoples: there is a legal duty to consult. It is not simply a duty for public consultation but a legal duty to consult, and that did not happen. That is one of the complaints. Of course, we are still working on the definition of "consultation." That is why I suggested, in our presentation earlier, that when Canada is developing its Crown's duty to consult, in our view, it must now incorporate the international norms and standards. The work done at the ILO Convention stage is important. The UN Permanent Forum on Indigenous Issues has had a special session on the duty to consult and free, prior and informed consent. Two working sessions have been held by the previous working group on indigenous peoples, including a legal commentary. A good body of knowledge is available that will assist us in bringing about a good policy on the duty to consult

Le sénateur Jaffer : Nous nous penchons actuellement sur l'Examen périodique universel et sur la manière dont le Canada respecte ses obligations. De nombreux groupes ont pris la parole devant le comité. Nous n'en avons interrogé aucun au sujet des subventions et je dois dire que les questions à cet égard me mettent mal à l'aise.

Ma question concerne l'obligation en matière de concertation et de prise en compte des divers points de vue. Nous sommes, hélas, à court de temps et je vais devoir vous demander de me répondre par écrit.

La présidente : Pas du tout. Vous avez fait preuve de patience et je pense que nos témoins vont avoir le temps de répondre à votre question.

Le sénateur Jaffer : Chef Littlechild, vous êtes particulièrement bien placé pour nous parler de l'obligation de concertation et de prise en compte du point de vue des autres parties telle que précisée dans l'arrêt *Delgamuukw*, selon lequel dans la mesure où une décision doit entraîner des effets néfastes pour un peuple autochtone, le responsable de la décision est tenu de consulter le peuple en question. Vous nous avez dit qu'il vous a fallu 18 mois avant de pouvoir rencontrer les deux ministres. Vous a-t-on consulté au sujet de la déclaration? Qu'est-ce qu'il y a eu comme concertation? Continue-t-on à vous consulter à cet égard?

M. Littlechild : Vous voulez dire au sujet de la déclaration?

Le sénateur Jaffer : Oui, concernant les droits autochtones.

M. Littlechild : Eh bien, en fait, on travaille à cette déclaration depuis 1982.

Le sénateur Jaffer : En effet.

M. Littlechild : Nous avons eu l'occasion de collaborer à la rédaction du texte actuel de la déclaration, mais pas aussi étroitement que pour les versions antérieures. Le reproche que nous avons formulé en ce qui concerne la concertation, ou l'absence de concertation concerne la période postérieure à l'adoption de cette déclaration, c'est-à-dire la période de préparation du rapport de l'EPU. Nous n'avons assisté qu'à une seule réunion, le mois dernier, afin d'aider de notre mieux le Canada à répondre au rapport de l'EPU.

Vous savez tous qu'en ce qui concerne les peuples autochtones, l'obligation de consulter est une véritable obligation juridique. Or, cette obligation n'a pas été respectée. Voilà une des plaintes que nous formulons. Bien sûr, nous continuons à tenter de préciser le sens qu'il convient de donner au mot « consultation ». C'est pour cela que nous avons dit, dans nos remarques préliminaires, que le Canada, qui tente actuellement de préciser l'étendue de l'obligation incombant à la Couronne en matière de consultations, doit intégrer à sa définition les normes internationales. Le travail accompli jusqu'ici à l'égard de la Convention de l'OIT est à cet égard important. L'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones a consacré une séance spéciale à l'obligation de consultation et à la question du consentement libre, préalable et éclairé. Deux séances de travail ont été tenues par le précédent groupe de travail sur les

and accommodate. As well, as you mentioned, we have the Supreme Court of Canada decision on that.

However, it should be underscored that not only is there a duty to consult and accommodate but also a principle of consent. For example, it is a treaty principle. There has to be mutual consent such that both parties to the treaty are given the opportunity to consent.

The spectrum goes from the duty to consult with low impact all the way to deep impact that requires consent. That is why it is important when Canada works on this that they consult international norms and standards that will identify what constitutes a good legal duty.

Senator Jaffer: This is a fairly far-reaching declaration. If I heard you clearly, you said that there was not a consultation. Am I correct?

Mr. Littlechild: Yes.

Senator Jaffer: Would you go so far as to say that there needs to be consent by Aboriginal people on this?

Mr. Littlechild: Article 19 of the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples calls for free, prior and informed consent before decisions are made. If you look at it that way, some people cast it as a veto. In my opinion, that is a mischaracterization. It is instructing us to work together. That is one thing.

To say that it is far-reaching, yes, it is. When I looked at the history of the Universal Declaration of Human Rights, in 1948 Canada also voted against that. However, two days later they changed their position. In that case, they raised the argument that it would impact provincial jurisdiction; and they raise the same argument today. Why would they not change their position today as they changed it back then on such a significant instrument as the Universal Declaration of Human Rights?

Back then, indigenous peoples and their human rights were left out. That is why the declaration was necessary, not to create new rights but to ensure that the existing international human rights that everyone else enjoys could be enjoyed by indigenous peoples. How you interpret that is where the declaration helps us. I worked for more than 30 years on it, including drafting and co-chairing many of the discussions on the declaration. For example, I co-chaired discussions with Canada on a treaty article.

peuples autochtones, ses délibérations ayant donné lieu à la rédaction d'un avis juridique. Il y a donc un ensemble considérable de connaissances qui vont permettre de définir une politique satisfaisante en matière d'obligation de concertation et d'accommodement. Nous disposons, en outre, comme vous le disiez tout à l'heure, de l'arrêt que la Cour suprême du Canada a rendu sur cette question.

Je tiens cependant à dire qu'il y a non seulement cette obligation de consultation et d'accommodement, mais également le principe du consentement. C'est, en effet, un principe propre au droit des traités. Il faut une rencontre de la volonté des parties au traité, donc un échange de consentements.

La notion de consultation est large, car elle peut aller jusqu'à l'obtention du consentement nécessaire. C'est pour cela d'ailleurs que dans ses efforts en vue de définir les obligations qui lui incombent à cet égard, le gouvernement du Canada doit tenir compte des normes internationales quant à l'étendue de cette obligation.

Le sénateur Jaffer : Ce que vous dites là est important, car, si j'ai bien compris, vous affirmez ne pas avoir été consultés. Est-ce exact?

M. Littlechild : Oui.

Le sénateur Jaffer : Iriez-vous jusqu'à dire qu'en l'occurrence, le consentement des peuples autochtones était exigé?

M. Littlechild : L'article 19 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones exige, avant qu'une décision soit prise, le consentement libre, préalable et éclairé des peuples concernés. Certains voient en cela un pouvoir de veto. D'après moi, c'est mal comprendre le sens de cette disposition qui, plutôt, nous enjoint de travailler de concert.

C'est un argument qui, effectivement, est lourd de conséquences. Je relève qu'en 1948, le Canada a voté contre l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Je précise tout de suite que, deux jours plus tard, il a changé de position. Le gouvernement faisait au départ valoir que la question était susceptible d'avoir une incidence sur les compétences provinciales. C'est essentiellement l'argument qu'il fait valoir aujourd'hui. Pourquoi ne pas modifier sa manière de voir, comme il l'a modifiée à l'époque à l'égard d'un instrument international de la plus haute importance tel que la Déclaration universelle des droits de l'homme?

À l'époque, les peuples autochtones et leurs droits n'étaient pas pris en compte. C'est bien pour cela que cette nouvelle déclaration est nécessaire, non pas pour créer de nouveaux droits, mais pour faire en sorte que les droits de la personne reconnus à tout être humain par le droit international puissent également être invoqués par les peuples autochtones. Cette déclaration nous aidera tous à interpréter correctement les droits en question. J'ai consacré plus de 30 ans d'efforts, y compris comme rédacteur et comme coprésident de nombreuses séances consacrées à ce texte. J'ai été notamment coprésident, avec le Canada, d'un groupe chargé d'étudier une de ses dispositions.

I see this as a great opportunity. I cannot overemphasize that. We should not hesitate to endorse this. It will bring about better relations.

Senator Jaffer: I have so many questions, but I am sure we will be speaking to you again. I have not had the privilege, as the chair has, of working with you, but it is a great privilege to have both of you here today. Thank you very much.

Mr. Littlechild: Thank you very much.

The Chair: My deputy chair has helped me out by thanking you for your testimony this evening.

We look for ways to constructively move the agenda ahead. This committee is very much concerned with human rights. As I have said before, many people watch emerging human rights issues on television. It takes consistency and persistence by committees such as ours to look at the machinery because that can preclude you from or assist you in receiving your rights. That is why we embarked on this study. We found an area that Canadians had not been systemically scrutinizing.

We seriously wish to follow up on the information and recommendations that you have given us today. We may call on you to elaborate on them.

Criticism is good in a free and open society. Constructive criticism moves the agenda forward, and you have done that for us tonight. Thank you.

Senators, our next panel is here to testify with respect to our order of reference adopted by the Senate on Thursday, March 12, 2009. The committee is beginning its examination of the elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009, dealing with equitable compensation, which is Part 11.

The Senate referred, to various committees, a study of the subject matter of several parts of Bill C-10. We are here to look at the equitable compensation portion and will report back to the Senate on that. We are looking at the subject matter of the act, which has already passed.

Before us this evening we have, from the Canadian Human Rights Commission, Mr. Ian Fine, Director General and Senior General Counsel, Dispute Resolution Branch. With Mr. Fine is Ms. Fiona Keith, Counsel, Dispute Resolution Branch. We have had a moving target on witnesses because when this reference came to us, we reached out to get witnesses. Some can come on certain days and then they cannot, so we have a moving target. We thank you for coming here and for participating this evening.

On ne saurait, d'après moi, exagérer l'importance de l'occasion qui nous est ainsi offerte. Il ne faut pas hésiter à soutenir ce texte, car il va nous permettre d'améliorer les relations entre toutes les parties prenantes.

Le sénateur Jaffer : J'aurais de nombreuses questions à vous poser, mais je suis sûre d'avoir l'occasion de vous revoir. Je n'ai pas eu, comme notre présidente, la chance de travailler avec vous, mais c'est pour moi une occasion privilégiée de vous voir tous deux comparaître devant le comité. Je vous remercie.

M. Littlechild : Merci.

La présidente : Mon vice-président a volé à mon secours en vous remerciant d'avoir répondu à notre invitation.

Nous sommes constamment à la recherche des moyens de faire avancer les droits de la personne. En effet, c'est un domaine qui nous tient particulièrement à cœur. Nombreux sont ceux qui suivent à la télévision l'évolution de la situation des droits de la personne dans les divers pays du monde. La constance des efforts d'organismes tels que notre comité joue un rôle important lorsqu'il s'agit d'assurer le bon fonctionnement des mécanismes en place puisque c'est de cela que dépend le respect ou le non-respect de vos droits. C'est d'ailleurs pour cela que nous avons entamé cette étude, car nous avons constaté que ce n'est pas un domaine dont les Canadiens suivent systématiquement l'évolution.

Nous entendons donner suite aux renseignements et aux recommandations dont vous nous avez fait part aujourd'hui. Peut-être même aurons-nous à vous demander des précisions sur certains points.

La liberté de critiquer est tout à l'honneur d'une société libre et ouverte et les critiques constructives permettent de faire progresser les choses, comme vous venez de le montrer ce soir. Je vous remercie.

Sénateurs, nous allons maintenant accueillir nos témoins suivants, qui comparaissent au titre de l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 12 mars 2009. Le comité entame son étude des éléments du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, concernant la rémunération équitable (partie 11).

Le Sénat a renvoyé à plusieurs comités l'étude de diverses parties du projet de loi C-10. Il nous appartient ce soir de nous pencher sur les éléments concernant la rémunération équitable. Ce sera l'objet de notre rapport au Sénat. Nous allons donc examiner certains éléments du projet de loi, qui a déjà été adopté.

Nous accueillons ce soir, en tant que représentant de la Commission canadienne des droits de la personne, M. Ian Fine, directeur général et avocat général principal, Direction générale du règlement des différends. M. Fine est accompagné de Mme Fiona Keith, avocate, Direction générale du règlement des différends. En matière de témoignages, nous avons affaire à une cible mouvante, car, lorsque la question nous a été renvoyée pour étude, nous nous sommes immédiatement mis à la recherche de témoins, mais certains se sont dits, au départ, prêts à comparaître tel ou tel jour, puis ne le pouvaient plus. Nous vous remercions de vous être rendus à notre invitation et de prendre la parole ce soir devant le comité.

Who will begin?

Ian Fine, Director General and Senior General Counsel, Dispute Resolution Branch, Canadian Human Rights Commission: I will, Madam Chair.

The Chair: After your opening statement, we will then go to questions. We have run over our time, so we will try to catch up as we go so that we will all be efficient.

[Translation]

Mr. Fine: We wish to thank the committee for inviting the Canadian Human Rights Commission to discuss how pay equity matters have been handled in the past and how they will be handled under the new regime.

I am Ian Fine, the commission's Senior General Counsel and the Director General of the Dispute Resolution Branch, which is responsible for processing human rights complaints submitted under the Canadian Human Rights Act. With me is Ms. Fiona Keith, Counsel with the commission, who has considerable experience in dealing with pay equity matters. I understand that this committee is not examining the underlying principles of pay equity, but rather comparing and contrasting the former and new systems to ensure that the fundamental principles of pay equity will continue to be respected.

Our comments here today are made on the basis of our experience with section 11 of the Canadian Human Rights Act and publicly available information regarding the Public Sector Equitable Compensation Act. The commission's role in the transitional period between the two regimes is a limited one and ultimately, the commission has no role or responsibility vis-à-vis the Public Sector Equitable Compensation Act when it comes into force. What this means is that my ability to comprehensively address any questions you have regarding the new regime may be limited; however, I would be happy to respond to the extent I can.

The pay equity provisions of the Canadian Human Rights Act are found in section 11 of that act. The Commission has administered section 11 of the act since 1978. In 1986, the commission adopted guidelines known as the Equal Wages Guidelines regarding the application of section 11, as it is permitted to do under the legislation. These guidelines are akin to regulations and they bind the commission and the Canadian Human Rights Tribunal with respect to how section 11 is applied.

[English]

The Canadian Human Rights Act provides for a complaint-based system. Over the years, the commission has garnered considerable experience in dealing with pay equity complaints in both the public and private sectors. Pay equity tends to be a complex area. Tribunals and courts have noted that it subsumes many areas of expertise, including job evaluation, classification and statistics. This is one of the challenges in dealing with these complaints and has contributed to some of the lengthy

Qui souhaite prendre la parole en premier?

Ian Fine, directeur général et avocat général principal, Direction générale du règlement des différends, Commission canadienne des droits de la personne : Si vous le voulez bien, madame la présidente, je prendrai la parole en premier.

La présidente : Après votre déclaration d'ouverture, nous passerons aux questions. Nous avons un peu dépassé l'horaire et nous allons, chemin faisant, essayer de rattraper cela afin de pouvoir nous en tenir à notre ordre du jour.

[Français]

M. Fine : Nous remercions le comité d'avoir invité la Commission canadienne des droits de la personne pour expliquer comment les questions de parité salariale ont été abordées par le passé et comment elles le seront sous le nouveau régime.

Je m'appelle Ian Fine, avocat général principal de la Commission et directeur général du règlement des différends, laquelle commission est chargée de traiter les plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Je suis accompagné de Mme Fiona Keith, avocate à la Commission, qui a une expérience considérable des questions de parité salariale. Je sais que votre comité n'a pas pour tâche d'examiner les principes fondamentaux de la parité salariale mais plutôt de comparer le nouveau système à l'ancien, afin de s'assurer que les principes fondamentaux continueront d'être respectés.

Les commentaires que nous ferons ici sont fondés sur notre expérience relativement à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et sur l'information publiquement accessible concernant la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. La Commission ne joue qu'un rôle limité lors de la transition entre les deux régimes et, en définitive, n'aura aucun rôle ni responsabilité quant à la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public lorsque cette loi sera en vigueur. Je ne pourrai donc pas répondre à toutes vos questions sur le nouveau régime, mais je me ferai un plaisir de vous fournir les meilleures explications possibles.

Les dispositions de parité salariale dans la Loi canadienne sur les droits de la personne figurent à l'article 11 de cette loi. La commission applique cet article depuis 1978. En 1986, la commission a adopté l'ordonnance sur la parité salariale, ensemble de lignes directrices sur l'application de l'article 11 au sens de la loi. Ces lignes directrices s'apparentent à un règlement liant la Commission ainsi que le Tribunal des droits de la personne pour ce qui est de la manière d'appliquer l'article 11.

[Traduction]

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit un système fondé sur le dépôt de plaintes. Au fil des ans, la Commission a acquis une expérience considérable dans le traitement des plaintes en matière de parité salariale, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. La parité salariale est un sujet plutôt complexe. Les tribunaux administratifs et judiciaires se sont rendu compte qu'elle comporte maints domaines spécialisés comme l'évaluation des emplois, la

processing times that you may have heard about. The fact that many of these complaints also have the potential to lead to sizable financial remedies has also resulted in the process being very litigious.

The commission has, in the past, described the challenges in dealing with pay equity complaints, including in its special report to Parliament in 2001. To some extent, the development of jurisprudence has made dealing with pay equity complaints easier. For example, we now have helpful guidance from the Supreme Court of Canada about the scope of permissible comparisons under section 11.

Other concepts remain unclear, however. This means that we still deal with preliminary challenges over jurisdiction when it comes to defining occupational groups, for example. It goes without saying that dealing with preliminary issues tends to delay obtaining a final resolution. It tends to lead to litigation; it tends to prolong matters and to make them costlier.

In recent years, the commission has made significant changes to its complaints-processing system and these changes have been applied to pay equity complaints where possible. As a result, processing times have been improved for all complaints. We are processing complaints, including pay equity complaints, in less time. We recognize, however, that pay equity complaints continue to take more time than other files, and these time frames do not include litigation.

I would like to turn now to the legislation that you are considering, the proposed public sector equitable compensation act, which, as you know, has not yet come into force. We are in a transitional period during which the commission continues to have certain responsibilities with respect to pay equity complaints filed by public sector employees. The transitional provisions require the commission to continue to receive those complaints and send them to the Public Service Labour Relations Board without delay. Under these provisions, the commission has already transferred six existing complaints to the board. We have developed a working protocol with the board, and as we continue to receive complaints during this transitional period, they will be immediately transferred to the board.

I note that during the transitional period, complaints from federal public sector employees will continue to be filed under section 11 of the Canadian Human Rights Act. However, the commission no longer has jurisdiction to treat or deal with the complaints.

During this period, the board has jurisdiction to interpret and apply the pay equity provisions of the Canadian Human Rights Act with the exception of the Equal Wages Guidelines, 1986. Once the public sector equitable compensation act comes into force and the complaints filed during that period have been

classification et la statistique. C'est l'une des difficultés que pose le traitement de ces plaintes qui explique en partie la longueur du traitement dont vous avez peut-être entendu parler. De plus, comme ces plaintes ont le potentiel de donner lieu à des dédommagements financiers importants, le processus a tendance à être très litigieux.

La Commission a déjà expliqué les difficultés que posent les plaintes en matière de parité salariale, notamment dans son Rapport spécial au Parlement en 2001. Je peux vous dire que, dans une certaine mesure, le développement de la jurisprudence a facilité le traitement de ces plaintes. Par exemple, nous disposons maintenant de directives utiles de la part de la Cour suprême du Canada sur les comparaisons permises en vertu de l'article 11.

D'autres notions, par contre, demeurent imprécises. Cela signifie que nous devons encore régler certaines questions préliminaires concernant la compétence, par exemple quand il s'agit de définir des groupes professionnels. Il va sans dire que le fait de s'occuper de ces questions préliminaires retarde souvent l'obtention d'un règlement final. Cela risque de mener à un litige, donc de prolonger les affaires et de les rendre plus coûteuses.

Ces dernières années, la Commission a apporté de grands changements à son système de traitement de plaintes et, partout où elle le pouvait, a appliqué ces changements aux plaintes en matière de parité salariale. En conséquence, la durée du processus a été raccourcie pour toutes les plaintes. Nous traitons les plaintes, y compris celles concernant la parité salariale, en moins de temps qu'auparavant. Nous reconnaissons cependant que les plaintes en matière de parité salariale continuent à prendre plus de temps que les autres dossiers, et leur durée n'inclut même pas l'étape du litige.

J'aimerais maintenant parler de la loi que vous êtes en train d'examiner, la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, qui, comme vous le savez, n'est pas encore en vigueur. Nous sommes encore dans la période de transition pendant laquelle la Commission continue à exercer certaines responsabilités quant aux plaintes en matière de parité salariale déposées par les employés du secteur public. Les dispositions transitoires de la Loi exigent que la Commission continue à recevoir ces plaintes et qu'elle les achemine sans tarder à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP). En vertu de ces dispositions, la Commission a déjà transmis six plaintes existantes à cette dernière. Nous avons élaboré un protocole de travail en collaboration avec la CRTFP, et au fur et à mesure que nous recevrons les plaintes durant la période de transition, nous les lui transmettrons immédiatement.

Je signale que, durant la période de transition, les plaintes formulées par les employés du secteur public continueront à être soumises en vertu de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais que la Commission n'a plus compétence pour traiter ou régler ces plaintes.

Durant cette période, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a compétence pour interpréter et appliquer les dispositions de parité salariale de la Loi canadienne sur les droits de la personne, sauf l'Ordonnance de 1986 sur la parité salariale. Une fois que la loi sur l'équité dans la

resolved, the board will deal with equitable compensation matters under the public sector equitable compensation act. It will no longer have jurisdiction with respect to the pay equity provisions of the Canadian Human Rights Act.

Similarly, once the public sector equitable compensation act comes into force, public sector employees will no longer be able to file complaints under the Canadian Human Rights Act. The act will no longer apply to those employees. There will be two regimes within federal jurisdiction: Section 11 of the Canadian Human Rights Act will apply to employees in the private sector and the public sector equitable compensation act will apply to employees in the public sector.

Under the new legislation, the Public Service Labour Relations Board will have jurisdiction to deal with complaints filed by public sector employees about equitable compensation. The commission currently has no information about the machinery that the board intends to put into place to deal with those complaints.

Those are my opening remarks, and I would be pleased to try to answer any questions you may have.

The Chair: Do you have a separate comment to make, Ms. Keith?

Fiona Keith, Counsel, Dispute Resolution Branch, Canadian Human Rights Commission: I have no opening statement, thank you.

Senator Jaffer: Thank you very much for being here. I wish to put on the record that I understand an individual can bring a complaint forward to the Human Rights Commission if they feel that they are not being compensated on an individual basis.

Mr. Fine: That is correct, senator.

Senator Jaffer: Through this individual, you can look at a larger group, but you are entitled to look at just this individual that is in front of you; is that correct?

Mr. Fine: As long as the Human Rights Commission has jurisdiction to deal with the matter, we would. As you know, for public sector employees, it will now be the Public Service Labour Relations Board that will be dealing with pay equity complaints.

Senator Jaffer: We are looking at what the system was before, the modality before. I know that the legislation has gone through, but we have been asked to look at the system, what you were

rémunération du secteur public sera en vigueur et que les plaintes déposées au cours de cette période seront réglées, la CRTFP s'occupera des cas de rémunération équitable en vertu de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Elle n'aura plus compétence en ce qui a trait aux dispositions de parité salariale contenues dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

De même, une fois que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public entrera en vigueur, les employés du secteur public ne pourront plus présenter de plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La loi ne s'appliquera plus à ces employés. Il y aura deux régimes relevant du gouvernement fédéral : l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'appliquera aux employés du secteur privé et la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public s'appliquera aux employés du secteur public.

En vertu de la nouvelle législation, la Commission des relations de travail dans la fonction publique aura compétence pour traiter les plaintes déposées par les employés du secteur public en matière de rémunération équitable. La Commission n'a actuellement aucune information sur les mécanismes que la CRTFP entend mettre en place pour s'occuper de ces plaintes.

Voilà qui termine ma déclaration d'ouverture. Je me ferai maintenant un plaisir d'essayer de répondre à toutes vos questions.

La présidente : Madame Keith, souhaitez-vous, vous aussi, faire une déclaration?

Fiona Keith, avocate, Direction générale du règlement des différends, Commission canadienne des droits de la personne : Je vous remercie, madame la présidente, mais je n'entends pas faire de déclaration d'ouverture.

Le sénateur Jaffer : Je vous remercie d'avoir répondu à notre invitation. Je tiens à préciser, aux fins du compte rendu, que toute personne qui estime à titre individuel ne pas être rémunérée équitablement peut porter plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne.

M. Fine : C'est exact.

Le sénateur Jaffer : En vous basant sur le cas de cette personne, vous pouvez examiner la situation d'un groupe plus large, mais vous pouvez aussi, n'est-ce pas, vous en tenir simplement à ce cas individuel?

M. Fine : Nous le pouvons effectivement, dans la mesure, bien sûr, où la plainte déposée relève effectivement des compétences de la Commission canadienne des droits de la personne. Comme vous le savez, dorénavant, toute plainte en matière de rémunération équitable sera du ressort de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Le sénateur Jaffer : Nous examinons actuellement le système tel qu'il était, c'est-à-dire le régime précédent. Je sais que les nouvelles dispositions ont été adoptées, mais nous sommes

doing before and what will be in the future. That is why I want to get on the record what you were doing before, how it worked.

May I please ask you to put on the record an answer to the following. If an individual brought a complaint, provided they thought it was a discriminatory practice that was occurring — whether it was in the public sector or private sector — could this person come to you and have you look at it to see if some type of discrimination was happening against one particular employee?

Mr. Fine: Yes. We would take the complaint and, depending on whether any preliminary issues were raised, we would then investigate the complaint to determine whether or not there was enough evidence to warrant further inquiry by the Canadian Human Rights Tribunal. If not, then the commission could dismiss the complaint.

Senator Jaffer: Can you give us an idea of what percentage of complaints that came before the commission from the Public Service Commission or public service were pay equity related prior to this act coming into force?

Mr. Fine: I am sorry, senator; is that the percentage of all of our complaints?

Senator Jaffer: Yes, from the public service. How many were on pay equity?

Mr. Fine: I am not sure that I can give that you information tonight, but I would be happy to obtain it and provide it to you.

Senator Jaffer: Between the time the new act comes into play and what you are doing, are there many complaints in front of you? If so, how are you handling those?

Mr. Fine: Those complaints that were filed, which were either new complaints or in the process of being investigated, have now been transferred to the Public Service Labour Relations Board as is required under the legislation.

Senator Jaffer: You are no longer able to adjudicate on those complaints that were before you?

Mr. Fine: We are no longer able to deal with those complaints from the public sector; that is correct.

Senator Jaffer: I had already asked you this, but I want to get it clear: The complaints that would come to you from the public service are individually based, with the lens that they had been discriminated in the public service?

Mr. Fine: Absolutely.

The Chair: If you will be providing the statistics and are capable of doing so, could you give us another breakdown?

chargés de nous pencher sur le système, c'est-à-dire sur le régime tel qu'il était jusqu'à présent, et sur ce qu'il sera à l'avenir. C'est pourquoi je souhaitais que nous précisions aux fins du compte rendu comment les choses se passaient avant cela, et les résultats que cela donnait.

Je souhaite, par conséquent, vous poser la question suivante. Si un individu portait plainte, à condition bien sûr qu'il s'estime avoir fait l'objet d'une pratique discriminatoire — que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé — cet individu, donc, pouvait vous demander d'examiner son cas et de voir si, effectivement, il ne faisait pas l'objet d'un traitement discriminatoire?

M. Fine : Oui. En pareil cas, nous nous serions saisis de la plainte et, selon que celle-ci soulevait ou non des questions préliminaires, nous aurions procédé à une enquête afin de voir, dans un premier temps si, a priori, la situation justifiait une enquête du Tribunal canadien des droits de la personne. Sinon, la plainte était tout simplement rejetée.

Le sénateur Jaffer : Pourriez-vous nous donner une idée du pourcentage de plaintes portées devant votre commission par la Commission de la fonction publique ou par des fonctionnaires avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions concernant l'équité dans la rémunération?

M. Fine : Voulez-vous dire, sénateur, par rapport à toutes les plaintes dont nous étions saisis?

Le sénateur Jaffer : Oui, émanant de fonctionnaires. Quel était le pourcentage de plaintes ayant trait à la parité salariale?

M. Fine : Je ne suis pas certain d'être en mesure de vous fournir cette précision ce soir, mais c'est très volontiers que je pourrais vous la transmettre ultérieurement.

Le sénateur Jaffer : Au cours de cette période transitoire, en attendant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, en quoi consiste votre activité et quel est le nombre de plaintes dont vous êtes actuellement saisi? Comment ces plaintes sont-elles actuellement traitées?

M. Fine : Les nouvelles plaintes ou les plaintes qui étaient en cours d'enquête, ont été transférées à la Commission des relations de travail dans la fonction publique, conformément aux nouvelles dispositions de la loi.

Le sénateur Jaffer : Il ne vous appartient donc plus de trancher les plaintes dont vous étiez déjà saisi?

M. Fine : Non, les plaintes émanant du secteur public ne sont plus de notre ressort.

Le sénateur Jaffer : Je vous ai déjà demandé cela, mais je tiens à comprendre exactement ce qu'il en est : les plaintes émanant de fonctionnaires étaient des plaintes déposées par des fonctionnaires qui estimaient avoir fait, dans la fonction publique, l'objet d'un traitement discriminatoire?

M. Fine : Exactement.

La présidente : Dans la mesure où vous entendez nous faire ultérieurement parvenir certaines statistiques, puis-je vous demander un autre élément d'information?

The Canadian Human Rights Commission, CHRC, looked into the complaints, and if you found them to be warranted, according to the process, they would go to the tribunal. How many of the cases from the Public Service Commission that were on pay equity issues went to the tribunal, and how many were dismissed or whatever term you use when you do not proceed to the tribunal? Is it 10 per cent of the cases that go to tribunal or 50 per cent, for example?

Perhaps you can tell me a bit about the process. Is there some sort of dispute resolving mechanism before complaints go to the tribunal?

Mr. Fine: That is correct, under the legislation.

The Chair: That is why it is important for me to know how many cases might have been resolved at the commission stage without going to the tribunal.

Mr. Fine: To be clear, we are dealing specifically with pay equity complaints from the public service.

The Chair: Right.

Mr. Fine: We will obtain that information. I am sorry, but I cannot give you that information tonight.

The Chair: That is all right. If you can follow up, it would be helpful.

Mr. Fine: Absolutely.

The Chair: With respect to the statistics part of it, I am wondering how many cases turn into more of a generic issue — which I understand you have the power to do, and that was what Senator Jaffer was asking about. If you found in your investigations that a personal complaint was not just an alleged discrimination against one employee but against a group, how do you turn that into a more generic issue? Was that a significant number of your caseload or not?

Mr. Fine: From the public service, as you could appreciate, most of the complaints coming to us in this area are group complaints. They are not generally complaints by an individual with respect to pay equity. That may happen more in the private sector, but in the public sector, in our experience, most of the complaints have been group complaints. I am not sure if that answers your question.

The Chair: Did any individual complaints turn into group complaints?

Mr. Fine: Honestly, Madam Chair, not many that were individual complaints actually come to mind. Certainly, in the broader context, this happens all the time, where individuals will come to us with a complaint of discrimination where a systemic, larger issue is at play. That is something we can investigate.

La Commission canadienne des droits de la personne, la CCDDP, examinait les plaintes, et transmettait au tribunal celles qu'elle estimait justifiées. Pourriez-vous nous faire savoir, quelle était, des plaintes dont vous étiez saisis par la Commission de la fonction publique, la proportion de plaintes portant sur la rémunération équitable qui étaient transmises au tribunal, quel était le pourcentage de plaintes rejetées, enfin de plaintes qui n'étaient pas transmises au tribunal? Dix pour cent des plaintes étaient-elles transmises au tribunal, ou étaient-elles plutôt 50 p. 100?

Pourriez-vous nous expliquer un petit peu la procédure suivie à cet égard. Avant qu'une plainte soit transmise au tribunal, avait-on recours à une sorte de mécanisme de règlement des différends?

M. Fine : C'est effectivement ce que prévoyait la loi.

La présidente : C'est pourquoi il me paraît important de savoir quelle était la proportion de plaintes réglées par la commission sans être transmises au tribunal.

M. Fine : Il s'agit bien de plaintes déposées par les fonctionnaires et concernant l'équité?

La présidente : Oui.

M. Fine : Nous pouvons effectivement vous obtenir ce renseignement. Je suis désolé de ne pas pouvoir vous le fournir dès maintenant.

La présidente : Ça ne fait rien, mais nous vous saurions gré de nous le faire parvenir.

M. Fine : Tout à fait.

La présidente : En ce qui concerne les statistiques, je me demande quelle est la proportion de plaintes individuelles qui sont à l'origine d'une plainte catégorielle, car il entre effectivement dans vos attributions de transformer une plainte individuelle en plainte catégorielle. C'était, justement, l'objet de la question du sénateur Jaffer. Si, dans le cadre d'une enquête, vous constatez que la discrimination dont se plaint un employé est en fait opérée à l'encontre de tout un groupe, comment faites-vous pour transformer la plainte dont vous êtes saisi en plainte catégorielle? De tels cas sont-ils fréquents chez vous?

M. Fine : Vous comprenez aisément que la plupart des plaintes émanant de fonctionnaires sont, effectivement, des plaintes catégorielles. Il ne s'agit généralement pas d'un simple individu qui porte plainte en matière d'équité salariale. Cela est plus fréquent dans le secteur privé, mais dans le secteur public, la plupart des plaintes sont des plaintes collectives. Je ne suis pas certain d'avoir répondu à votre question.

La présidente : Y a-t-il des plaintes déposées à titre individuel qui se transforment en plaintes collectives?

M. Fine : Je dois vous dire, madame la présidente, qu'il n'y a pas beaucoup de plaintes individuelles qui me viennent à l'esprit. En ce qui concerne d'autres questions, il n'est pas rare que des individus se plaignent de discrimination et qu'on relève, non pas un cas isolé, mais un problème plus général. Dans ce cas-là, nous faisons enquête.

Pay equity, as you can appreciate, is a systemic issue typically, and it does involve looking at the workplace at large. That is what makes it systemic.

However, I cannot think of many situations — I have been with the commission for 10 years now — where we have had any individual complaints in this area from the public sector.

Senator Nancy Ruth: Thanks for appearing. Was your commission involved in the 2004 task force that came up with the model?

Mr. Fine: We did make submissions to that task force. I can indicate to you that my colleague, Ms. Keith, was the director of research for the task force and was intimately involved in that task force.

We did make submissions to the task force. Following the release of the report, we did indicate that we supported the overall recommendation for the move to a new proactive model for dealing with pay equity.

Senator Nancy Ruth: The model was described in the act. Was it the proactive model you had hoped for, according to your recommendations?

Mr. Fine: I do not know that I would be able to say that it is the model that was the one referred to by the task force report, in their recommendation. I suppose one could say that it is proactive in the sense that it does require employers and bargaining units to sit down and proactively deal with the issue of, as it is referred to, equitable compensation under the new legislation.

The models that are used in the Ontario system — and in Quebec and Manitoba, I believe — would involve statutory timelines and statutory pay-equity exercises. They are different in that sense.

Senator Nancy Ruth: You have talked about a body of jurisdiction, a body of case law that has been built up as these cases have gone on. Would one of the principles of that be equal pay for work of equal value?

Mr. Fine: That is correct.

Senator Nancy Ruth: That does not exist in this act. Is that of concern to you? It is only stated in the preamble; it is not stated in the act and has no legal enforcement.

Mr. Fine: You are right; it is referred to in the preamble. From our review of the legislation, it is not referred to elsewhere.

I note, however, that I read the testimony of the representative of Treasury Board before the Finance Committee, and I believe that the witness did say that it is contemplated that equal pay for work of equal value is part of the exercise contemplated under the legislation. You are correct, however; it is not referred to within the act.

Mais l'équité en matière salariale soulève généralement des difficultés d'ordre systémique et nous oblige à élargir le champ de nos investigations. C'est d'ailleurs pour cela qu'il s'agit, en pareille hypothèse, d'un problème systémique.

Cela dit, et je suis à la commission depuis maintenant 10 ans, il est rare que nous soyons saisis par un fonctionnaire agissant à titre individuel d'une plainte en matière d'équité salariale.

Le sénateur Nancy Ruth : Nous sommes heureux de vous accueillir devant le comité. Votre commission a-t-elle participé aux travaux du groupe d'étude qui, en 2004, a élaboré le modèle en question?

M. Fine : Nous avons effectivement présenté des observations à ce groupe d'étude. Ma collègue, Mme Keith, était directrice de la recherche du groupe, et elle a donc participé très étroitement à ses travaux.

Nous avons, ainsi, présenté nos observations. Après la sortie du rapport, nous avons fait savoir que nous étions nous-mêmes partisans de l'adoption, comme le recommandait le groupe d'étude, d'un nouveau modèle proactif en matière d'équité salariale.

Le sénateur Nancy Ruth : Ce modèle est décrit dans le texte de la loi. Était-ce bien le modèle proactif que vous aviez espéré et que vous aviez décrit dans vos recommandations.

M. Fine : Je ne suis pas sûr de pouvoir dire que le modèle finalement adopté est effectivement celui que le groupe d'étude recommandait dans son rapport. Le nouveau modèle est proactif dans la mesure où il exige que l'employeur et l'unité de négociation se réunissent afin de rechercher ensemble, de manière proactive, une solution en matière de rémunération équitable.

Les modèles actuellement appliqués en Ontario — et aussi au Québec et au Manitoba, je crois — fixent des délais réglementaires et prévoient la tenue d'exercices en matière d'équité. Il y a donc cette différence-là entre les deux.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous avez parlé tout à l'heure de toute une jurisprudence qui s'est développée au fil des ans. Un des principes découlant de cette jurisprudence veut-il qu'à travail égal il y ait salaire égal?

M. Fine : Oui, c'est exact.

Le sénateur Nancy Ruth : Mais ce principe n'est pas inscrit dans la loi. Cela vous préoccupe-t-il? Le principe est simplement rappelé dans le préambule, mais n'est pas inscrit dans la loi et n'est donc pas opposable.

M. Fine : Oui, en effet, le principe figure au préambule. La lecture du texte permet de constater qu'il n'est pas repris dans le corps du texte.

J'ai pris connaissance des propos que le représentant du Conseil du Trésor a tenus devant le Comité des finances et je crois que ce témoin a bien dit qu'un salaire égal pour un travail égal ferait partie de l'exercice prévu par la loi. Vous avez raison de dire, cependant, que le principe n'est pas inscrit dans le texte même de la loi.

Senator Nancy Ruth: Do you believe that because of the build-up of case law, or is there any other reason to believe that? It seems to me that if the government left it out, they had reason to do so. I do not know what that reason is. It is very curious to me.

Mr. Fine: Unanswered questions remain, and that may be one of them. As you know, under the legislation, there are a number of ways in which regulations can be passed in a number of different areas related to the exercise. From our perspective, it will be necessary to wait and see what regulations are passed in order to know whether or not issues such as the one you just raised will be dealt with.

The Chair: Can I just be clear: You are following case law; equal pay for equal work is not embedded in your regulations? Is that correct?

Mr. Fine: There is case law that refers to it.

The Chair: Case law?

Mr. Fine: Yes.

The Chair: You will continue with that case law for private complaints, non-Public Service Commission; is that correct?

Mr. Fine: We will be applying, putting it another way, section 11 of our legislation, which is the pay equity provision. I should point out as well the Equal Wages Guidelines that I referred to in my opening comments, which give more definition, if you will, to the provisions in section 11.

Yes, we will continue to deal with complaints from the private sector. That will remain, and we will continue to apply section 11 and the Equal Wages Guidelines. We will refer to case law where necessary, but, more importantly, we will be applying our legislation.

The Chair: Is your policy, then, to continue to use the case law — whether it came from the Public Service Commission side or the private side — and apply equal weight to those cases? In other words, is your precedent separated according to where you work?

Mr. Fine: If I understand your question correctly, Madam Chair, we apply the same law, as it were, to the public sector as we do to the private sector. When our commissioners make their decisions they are not so much guided by the case law as by the provisions in our legislation and the Equal Wages Guidelines. Ultimately, as I have said earlier, the Canadian Human Rights Tribunal determines — in this case, for example — whether a breach of section 11 of our legislation occurred. Our commissioners determine whether there is enough evidence upon which to base a further inquiry.

Le sénateur Nancy Ruth : Pensez-vous que cela soit dû à la jurisprudence qui s'est développée jusqu'ici, ou serait-ce pour une autre raison? Je suis portée à penser que si le gouvernement ne l'a pas inscrit dans le texte de loi, c'est pour une bonne raison. Or, cette raison m'échappe. Je trouve cela curieux.

M. Fine : Un certain nombre de questions demeurent sans réponse et celle-ci en est peut-être une. Comme vous le savez, aux termes même de la loi, il y a plusieurs manières de réglementer les divers domaines en rapport avec l'exercice prévu. Il y a lieu, selon nous, d'attendre de voir les règlements qui seront adoptés afin de savoir si, effectivement, les questions telles que celles que vous venez de soulever sont réglées.

La présidente : Une petite précision, s'il vous plaît. Vous appliquez donc la jurisprudence, car le principe d'un salaire égal pour un travail égal n'est pas inscrit dans la réglementation applicable, est-ce exact?

M. Fine : Oui, le principe est énoncé dans la jurisprudence.

La présidente : La jurisprudence?

M. Fine : Oui.

La présidente : Vous allez donc continuer à appliquer la jurisprudence aux plaintes émanant du secteur privé, mais non à celles dont vous êtes saisi par la Commission de la fonction publique, est-ce exact?

M. Fine : Nous allons appliquer l'article 11 de la loi, c'est-à-dire la disposition concernant l'équité en matière salariale. J'ajoute que nous appliquerons également les dispositions de l'Ordonnance sur la parité salariale dont j'ai parlé dans ma déclaration d'ouverture et qui apporte un certain nombre de précisions, si vous voulez, au sujet des dispositions de l'article 11.

En effet, nous allons continuer à nous occuper de plaintes émanant du secteur privé. Et nous continuerons à appliquer l'article 11 et les dispositions de l'Ordonnance sur la parité salariale. Nous appliquerons la jurisprudence au besoin, mais nous appliquerons surtout les dispositions de la loi.

La présidente : Vous entendez donc continuer à appliquer la jurisprudence, tant celle de la Commission de la fonction publique que celles des tribunaux judiciaires et d'accorder le même poids à ces deux types d'affaires? Autrement dit, relève-t-on des différences, au niveau de la jurisprudence, entre les plaintes émanant de fonctionnaires et les plaintes visant les employeurs privés?

M. Fine : Si je comprends bien le sens de votre question, madame la présidente, je dois dire que ce sont les mêmes règles de loi qui s'appliquent, tant aux plaintes émanant du secteur public qu'aux plaintes émanant du secteur privé. Pour trancher une affaire, nos commissaires se fondent moins sur la jurisprudence que sur les dispositions de la loi et sur l'Ordonnance sur la parité salariale. C'est en définitive au Tribunal canadien des droits de la personne qu'il appartient de décider si dans telle ou telle affaire il y a effectivement eu violation de l'article 11 de la loi. Les commissaires doivent alors décider si le dossier justifie la tenue d'une enquête.

The law is the same for the private sector as it is for the public sector.

Senator Poy: Mr. Fine, can you clarify what changes are happening with female public service employees with the passage of Bill C-10? How are they impacted?

Mr. Fine: The most fundamental change, senator, is that now it will be the Public Service Labour Relations Board that will be making any determinations of a quasi-judicial nature. It will not be the Canadian Human Rights Tribunal for any complaints coming from the public sector.

As you have heard, the board will continue, at least for this transition period, to apply section 11 of our legislation. After that transition period passes then they will apply the provisions of the new legislation.

I cannot tell you at this point what all of that means: in part because it is new; in part — as I said earlier — because a number of regulations will come into force that will give definition to the new law. We know under the new process that employers and bargaining agents, unions, will be negotiating, will be discussing equitable compensation at the time that they are negotiating the collective agreements. We do not know what that process will be.

Senator Poy: Public and private?

Mr. Fine: No, only public. We do not know what will happen during that process. We do not know what that will look like, procedurally. That remains an unknown for us. Frankly, we do not know what the Public Service Labour Relations Board will do, what processes they will put in place to deal with these complaints, both now, when applying section 11 of the Canadian Human Rights Act, and subsequently when applying the new legislation.

Senator Poy: When do you think the new legislation will come into force so that you will no longer be dealing with the public service complaints?

Mr. Fine: I am told that it will be during the next round of collective bargaining, which we believe will be in about three years.

Senator Poy: That long?

Mr. Fine: That is the best information I have at this point.

Senator Poy: Will the change impact male employees as well as female, or will it have more impact on female employees?

La loi est la même pour le secteur privé que pour le secteur public.

Le sénateur Poy : Monsieur Fine, pourriez-vous nous préciser en quoi les dispositions du projet de loi C-10 vont affecter les femmes travaillant dans la fonction publique?

M. Fine : Le changement le plus important, sénateur, est que dorénavant c'est la Commission des relations de travail dans la fonction publique qui sera appelée à trancher par une décision ayant un caractère quasi judiciaire. Les plaintes émanant du secteur public ne seront dorénavant plus portées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

Comme vous le savez, pendant la période de transition, la commission continuera à appliquer l'article 11 de la Loi sur les droits de la personne. Après cette période de transition, ce seront les dispositions du nouveau texte qui s'appliqueront.

Je ne peux pas en dire davantage au niveau des incidences que sont à appeler à avoir ces nouvelles dispositions, en partie parce que tout cela est nouveau et en partie parce que, comme je l'ai dit plus tôt, de nouveaux règlements viendront préciser un certain nombre de dispositions du nouveau texte. Nous savons déjà que, selon les nouvelles dispositions, l'employeur, l'unité de négociation et les syndicats devront, en même temps qu'ils négocient la convention collective, traiter des questions concernant l'équité dans la rémunération. Nous ne savons pas encore comment cela va se passer.

Le sénateur Poy : Dans le secteur public ou dans le secteur privé?

M. Fine : Non, seulement dans le secteur public. Nous ne savons pas encore comment cela se déroulera. Nous ne sommes pas encore fixés sur la procédure. Et nous ne savons pas non plus ce que fera la Commission des relations de travail dans la fonction publique, ni les procédures qu'elle instaurera pour le traitement de ces plaintes pendant la période transitoire, alors qu'elle appliquera l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, puis, après, lorsqu'entreront en vigueur les nouvelles dispositions.

Le sénateur Poy : Quand pensez-vous que ces nouvelles dispositions entreront en vigueur, et que vous ne serez plus donc saisis de plaintes émanant de fonctionnaires?

M. Fine : Je pense que ce sera au cours du prochain train de négociations collectives, c'est-à-dire dans environ trois ans.

Le sénateur Poy : Dans aussi longtemps que cela?

M. Fine : C'est ce que je crois savoir.

Le sénateur Poy : Les nouvelles dispositions vont-elles surtout influencer la situation des femmes travaillant dans la fonction publique, ou vont-elles aussi avoir des incidences sur la situation des hommes?

Mr. Fine: I cannot really answer that question; I really do not know. Typically, we have complaints filed by female-dominated groups, and then they compare to the male-dominated groups.

Ms. Keith is reminding me that it is important for you to know that within female-dominated groups, there are males. The fact that a group may be female dominated and the complaint may come does not mean that no males are in those groups.

Senator Poy: These are all done in groups, not by individuals?

Mr. Fine: Typically, yes. For public service, that is correct.

Senator Jaffer: I asked you in this transitional period what is happening to the cases you have in front of you, and you said that those already transferred are now under the new system. Then I heard you to say that the act will not come into force or effect for three years. What happens to those cases?

Mr. Fine: I am sorry; perhaps I miscommunicated that information, senator. What I meant to say is that for now, for the next three years approximately, all of the complaints that come to the Canadian Human Rights Commission — pay equity complaints — will go to the Public Service Labour Relations Board. They will continue to apply section 11 of the Canadian Human Rights Act for that period of time. It is only when the new law comes into force that they will then be applying the public sector equitable compensation act.

Senator Jaffer: You have a process, and I am not familiar with the process that will be in place. If I understand correctly the complaints come to the commission, and if they proceed, they go to the tribunal. What will happen?

Mr. Fine: Let me ask Ms. Keith to respond to your question.

Ms. Keith: During the transitional period, senator, our role as the Canadian Human Rights Commission is to refer the complaints directly to the board. The transitional provisions of the legislation provide that the board will conduct a preliminary review of the complaints and deal with any jurisdictional matters. Then they will notify the parties that they have received the complaint, and the parties will have six months to resolve the matter between them, to address the issues.

During that time, according to the legislation, they will be able to access mediation services through the board. If the parties are unable to resolve the complaint between themselves, the complaint will go back to the board for a hearing, and the parties will be called upon to present evidence and make arguments. At that point the board has jurisdiction under the

M. Fine : Je ne suis pas vraiment en mesure de vous répondre sur ce point. Il n'est pas rare que les plaintes émanent de catégories de fonctionnaires comprenant surtout des femmes, qui comparent leur situation à celle de catégories à prédominance masculine.

Mme Keith me rappelle qu'il ne faut pas oublier que les catégories où les femmes prédominent comprennent aussi des hommes. En effet, le fait que la plainte émane d'une catégorie de fonctionnaires à prédominance féminine ne veut aucunement dire que cette catégorie ne comprend pas d'hommes.

Le sénateur Poy : Donc en pareille hypothèse, les plaintes émanent de groupes et non pas d'individus?

M. Fine : En général, c'est vrai de plaintes émanant de la fonction publique.

Le sénateur Jaffer : Je vous ai demandé comment cela se passerait, au cours de la période de transition, en ce qui concerne les plaintes dont vous êtes déjà saisi et vous nous avez répondu que les plaintes qui avaient déjà été transférées vont dès maintenant être tranchées en fonction des nouvelles dispositions. Puis, vous avez dit que les nouvelles dispositions n'entreraient pas en vigueur avant trois ans. Que va-t-il donc se passer avec les plaintes en question?

M. Fine : Excusez-moi, sénateur, ce que je voulais dire c'est que, pour l'instant, c'est-à-dire au cours des trois prochaines années environ, toutes les plaintes portées devant la Commission canadienne des droits de la personne — en matière de parité salariale s'entend — seront transmises à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Au cours de cette période, celle-ci continuera à appliquer l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ce n'est qu'une fois entrées en vigueur les dispositions de la nouvelle loi que la CRTFP commencera à appliquer les dispositions de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

Le sénateur Jaffer : Je ne sais pas comment se déroule la procédure en question. Si j'ai bien compris, les plaintes sont portées devant la commission et, s'il est décidé de leur donner suite, le tribunal en est saisi. Que se passe-t-il alors?

M. Fine : Je vais laisser à Mme Keith le soin de vous répondre.

Mme Keith : Pendant la période de transition, notre rôle, à la Commission canadienne des droits de la personne, est de porter directement les plaintes devant la CRTFP. Conformément aux dispositions transitoires inscrites dans la nouvelle loi, la CRTFP procède à un examen préliminaire de la plainte et se prononce sur d'éventuelles questions de compétence. Elle fait alors savoir aux parties que la plainte a été reçue, les parties ayant alors six mois pour tenter de résoudre le différend qui les oppose.

Aux termes de la loi, pendant ces six mois, les parties peuvent se prévaloir des services de médiation offerts par la commission. Si les parties ne parviennent pas à régler leur différend, la plainte est alors portée devant la commission et les parties sont invitées à faire valoir leurs preuves et leurs arguments. La CRTFP, en vertu des dispositions réparatrices inscrites dans la Loi canadienne sur

remedial provisions of the Canadian Human Rights Act — which are currently exercised by the Canadian Human Rights Tribunal — to make whatever remedies it sees fit.

Senator Jaffer: When you talk about the board, you mean your board?

Ms. Keith: No, I am referring to the Public Service Labour Relations Board.

The Chair: I do not know if that satisfies. I am still confused. The old act had you hearing the complaints and referring it to the tribunal. Then there is a transition period. How long does the transition period last? I have a complaint. I go to whom, to you?

Ms. Keith: Correct.

The Chair: How does someone in public service know where to go? That is the point, now that we say that we have a new system in place, and we are all talking about a new system and old system. If I have a complaint, where do I go today?

Ms. Keith: You would call the Canadian Human Rights Commission. It would be just as you would have expected before the bill was passed.

The Chair: You would then turn it over to the Public Service Labour Relations Board?

Ms. Keith: Correct.

The Chair: You have some cases ongoing that have not gone to the tribunal. They are with you and will be transferred over to the board.

Ms. Keith: Correct.

The Chair: When is your involvement over?

Ms. Keith: Our involvement is over as soon as we transfer the case.

The Chair: When do you stop receiving complaints?

Ms. Keith: We expect that will be within the next two to three years.

The Chair: What is the trigger to stop you receiving the complaints and the complaints going somewhere else? Is it regulations? Is it enactment? What is the trigger to stop the existing complaint mechanism?

That is what Senator Jaffer and I are looking to understand.

Ms. Keith: The transitional period will end once the public sector equitable compensation act comes into force.

The Chair: How will it come into force?

les droits de la personne — compétence actuellement exercée par le Tribunal canadien des droits de la personne — règle la question comme elle l'entend.

Le sénateur Jaffer : Donc, cela ne relève plus de votre commission?

Mme Keith : Non, cela relève dorénavant de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

La présidente : Je ne suis pas certaine de bien comprendre. Aux termes des anciennes dispositions, les plaintes étaient portées devant vous et vous en saisissiez le tribunal. Puis, il y a cette période de transition. Combien de temps cela va-t-il durer? À supposer que j'aie une plainte, à qui dois-je m'adresser, à vous?

Mme Keith : Oui.

La présidente : Si un fonctionnaire entend porter plainte, comment va-t-il savoir à qui s'adresser? Voilà ce qui me paraît un peu difficile, car un nouveau système a été instauré, mais, en même temps que ce nouveau système, nous continuons à parler du régime antérieur. À supposer que j'ai une plainte à formuler, à qui dois-je m'adresser?

Mme Keith : Vous vous adresseriez à la Commission canadienne des droits de la personne. Ce sera comme avant l'adoption du nouveau projet de loi.

La présidente : Et puis vous transféreriez la plainte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique?

Mme Keith : C'est cela.

La présidente : En ce qui concerne les plaintes qui vous ont été adressées, mais dont le tribunal n'a pas encore été saisi, vont-elles être transférées à la CRTFP?

Mme Keith : C'est exact.

La présidente : À quel moment votre rôle prend-il fin?

Mme Keith : Notre rôle prend fin dès le transfert du dossier.

La présidente : Quand allez-vous cesser de recevoir des plaintes?

Mme Keith : Nous imaginons que cela sera au cours des deux ou trois prochaines années.

La présidente : Quel est le mécanisme qui va faire que les plaintes ne vous seront plus adressées, mais qu'elles seront portées devant un autre organisme? S'agit-il d'un règlement ou d'un texte de loi? Qu'est-ce qui enclenche la nouvelle procédure?

C'est cela que le sénateur Jaffer et moi-même cherchions à comprendre.

Mme Keith : La période de transition prendra fin dès l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

La présidente : Et quand cela se fera-t-il?

Ms. Keith: It will come into force through order of the Governor-in-Council. It is useful to think of it as being legislation that will coordinate with the next round of collective bargaining in the public sector. That is its purpose.

The Chair: However, it will be the government that will trigger the order-in-council. Do they have up to three years to do it? I should know this. I have to review the bill again.

We pass bills, and then they are subject to enactment, and sometimes they are never enacted; sometimes they are enacted by a time specific, and sometimes they are done immediately. I want to know who controls the trigger on the enactment. Is it the government through an order-in-council?

Ms. Keith: It is the government through an order-in-council. However, you will not find a date prescribed in the legislation.

The Chair: I am correct then that the government will choose a time frame, and obviously it is a transition. They are ready to move when the other side is geared up. Is that basically what we are saying?

Ms. Keith: That is how it appears to us. We are learning this on the basis of publicly available information. This was information we learned about by reading the transcripts of the Treasury Board witness before your colleagues in the Finance Committee.

The Chair: You are quite right; we should put these questions to the Treasury Board when they come here.

Senator Nancy Ruth: Right now you are sort of the middleman between the group and the people hearing the case. Should the government change within three years and the order-in-council never comes, who knows what will happen to those cases that have been sitting around for three years, because the government will have to give a directive. Am I right?

Mr. Fine: I am not sure what the answer to that question is. As you know, we have already sent the six cases we have to the Public Service Labour Relations Board.

Senator Nancy Ruth: Will they just sit there? Is no one working on them?

Mr. Fine: I am assuming that the Public Service Labour Relations Board would be working on them.

Senator Nancy Ruth: Without an order-in-council?

The Chair: Was your previous testimony not that the cases you turn over go to the board, and they will utilize section 11 of the Canadian Human Rights Act in the interim?

Mme Keith : Le texte est promulgué par décret en conseil. Je pense que l'on peut considérer que l'entrée en vigueur va être synchronisée avec le prochain train de négociations collectives dans la fonction publique. C'est l'objet même de cette nouvelle loi.

La présidente : Je veux bien, mais la publication du décret en conseil dépend d'une décision du gouvernement. Peuvent-ils attendre trois ans pour cela? Je voudrais le savoir. Je vais devoir à nouveau me pencher sur le texte du projet de loi.

Une fois adopté, un texte de loi doit encore être édicté, mais sa promulgation n'intervient pas toujours. Parfois, le texte est édicté immédiatement, parfois sa promulgation n'intervient qu'après un certain temps, ce délai étant d'ailleurs généralement prévu dans le texte même. Je voudrais savoir qui va décider de cette promulgation. Est-ce le gouvernement qui agit au moyen d'un décret en conseil?

Mme Keith : Oui, mais vous ne trouverez pas la date de promulgation inscrite dans le texte même.

La présidente : J'ai ainsi raison de dire que c'est le gouvernement qui choisira la date d'entrée en vigueur et il va donc y avoir cette période de transition. Le texte pourra entrer en vigueur quand tout sera prêt de l'autre côté. Est-ce bien cela?

Mme Keith : C'est ce que nous pensons. C'est ce que nous portons à penser les informations diffusées jusqu'ici. Nous avons appris cela en prenant connaissance de la transcription du témoignage que le représentant du Conseil du Trésor a livré devant vos collègues du Comité des finances.

La présidente : Vous avez parfaitement raison; c'est au Conseil du Trésor que nous devrions poser la question lorsque ses représentants comparaitront devant le comité.

Le sénateur Nancy Ruth : Pour l'instant, donc, vous servez un peu d'intermédiaire entre le groupe qui porte plainte et les gens chargés de se prononcer sur cette plainte. Si, au cours des trois années qui viennent, le gouvernement change et que le décret en conseil n'est pas publié, on ne sait pas ce qui arrivera à ces dossiers en instance depuis trois ans, car il faudra bien que le gouvernement publie une directive. Ai-je raison?

M. Fine : Je ne sais pas très bien comment vous répondre. Comme vous le savez, nous avons déjà transmis à la Commission des relations de travail dans la fonction publique trois dossiers de plainte.

Le sénateur Nancy Ruth : Ces dossiers vont-ils simplement rester là dans un tiroir? Vous voulez dire que personne ne s'en occupe?

M. Fine : J'imagine que la Commission des relations de travail dans la fonction publique s'en occupe.

Le sénateur Nancy Ruth : En l'absence d'un décret en conseil?

La présidente : N'avez-vous pas dit tout à l'heure que les plaintes dont vous êtes actuellement saisis sont transmises à la CRTFP qui, dans l'intervalle, se prononcera en fonction de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne?

Ms. Keith: Yes, as we discussed earlier. This is stipulated in the legislation in the transitional provisions. The parties have six months to resolve the matter between them. During that period of time, they can utilize mediation services that are available through the Public Service Labour Relations Board. If, at the end of those six months, they have not resolved the matter, it will go to the board for a hearing and the board will make an order.

In point of fact, the legislation does not permit the cases to sit. There is a timeline and a process for them to be dealt with during the transitional period.

The Chair: I think I was clear on that. That is sort of an interim measure; you are still transferring over and the board takes jurisdiction. At some point, your role of taking the complaints will end, and that is by the order-in-council.

Senator Jaffer: An individual from the Public Service Commission, or a group, do they have to come to you and then you transfer the file, or can they go directly to the board?

Mr. Fine: For now, they come to us, and then we transfer the file.

Senator Jaffer: Do you tell them that?

Mr. Fine: Yes.

Senator Jaffer: How would they know?

Mr. Fine: When they contact us, we would tell them. If they want to pursue an issue, we would have them file the complaint with us, if there is a complaint to be filed. We would notify them, as well as the employer, that the matter is to be referred to the Public Service Labour Relations Board.

Senator Jaffer: I do not mean to belabour this point, but with the new legislation, how will the public service employee know that they still come to you? Are you letting them know?

Mr. Fine: I do not know that we have any new notice on our website about this, because people have always come to us and will continue to come to us. I am told by Ms. Keith that there is a notice on the Public Service Labour Relations Board website talking about the new process. I have not seen it personally. However, the notice is on that site.

The Chair: We will ask the Treasury Board these questions about how they are providing information to the employees of the Public Service Commission.

Senator Brazeau: Thank you for being with us this evening.

With respect to the former complaints-based regime, in your opinion, do you believe that the act improves upon the complaints regime?

Mr. Fine: That is a good question. I am not sure how to respond to that. Let me go back to something I said in the introduction. We have been mindful of the fact that issues exist

Mme Keith : Oui, c'est ce que nous disions tout à l'heure. C'est ce que prévoient les nouvelles dispositions pour la période de transition. Les parties disposent d'un délai de six mois pour régler le différend qui les oppose. Pendant ce temps, elles peuvent faire appel aux services de médiation de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Si, à la fin de ces six mois, le différend subsiste, l'affaire est portée devant la CRTFP qui tranchera.

Je précise que la loi ne permet effectivement pas que les dossiers restent immobilisés. Des délais ont été fixés et on a prévu une procédure permettant de traiter ces dossiers pendant la période de transition.

La présidente : Je pense avoir compris cela. Il y a donc une sorte de procédure provisoire en vertu de laquelle vous transmettez les dossiers à la CRTFC. À une certaine date, qui dépend d'un décret en conseil, votre rôle en cela cessera.

Le sénateur Jaffer : S'agissant d'un fonctionnaire ou d'un groupe de fonctionnaires, doivent-ils s'adresser à vous pour que vous transmettiez vous-même la plainte à la CRTFP, ou peuvent-ils saisir celle-ci directement?

M. Fine : Pour l'instant, ils s'adressent à nous et nous transmettons le dossier.

Le sénateur Jaffer : Leur précisez-vous cela?

M. Fine : Oui.

Le sénateur Jaffer : Comment peuvent-ils le savoir?

M. Fine : Lorsqu'ils nous contactent, nous leur disons. S'ils souhaitent effectivement porter plainte, nous leur demandons de nous envoyer la plainte. Puis, nous leur faisons savoir, ainsi qu'à l'employeur, que le dossier va être transmis à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Le sénateur Jaffer : Je ne voudrais pas trop insister sur ce point, mais comment, compte tenu des nouvelles dispositions, un fonctionnaire public peut-il savoir qu'il doit, pour l'instant, continuer à s'adresser à vous? Avez-vous annoncé cela?

M. Fine : Je ne suis pas certain que nous ayons posté à cet égard un avis sur notre site Web, car les gens continuent à s'adresser à nous comme ils l'ont toujours fait. Mme Keith me fait savoir qu'un avis posté sur le site Web de la Commission des relations de travail dans la fonction publique explique la nouvelle procédure. Je ne l'ai, moi-même, pas consulté, mais il semble bien qu'un avis ait été posté à cet égard.

La présidente : Nous demanderons au représentant du Conseil du Trésor de nous dire comment cette nouvelle procédure a été portée à l'attention des employés de la Commission de la fonction publique.

Le sénateur Brazeau : Je vous remercie d'être parmi nous.

D'après vous, le nouveau texte représente-t-il en matière de plaintes une amélioration par rapport à la procédure antérieure?

M. Fine : La question est en effet pertinente. Je ne sais pas très bien comment vous répondre sur ce point. Permettez-moi de revenir à quelque chose que j'ai dit dans le cadre de ma

with the system under the regime, under the Canadian Human Rights Act. Anyone who has been involved in a pay equity complaint has experienced some of the concerns that we wrote about when we prepared the special report to Parliament back in 2001. Certainly, submissions were made to the Bilson Task Force dealing with the issue of pay equity. Clearly, a number of concerns exist with the system under the Canadian Human Rights Act.

That being said, we have concerns with the new legislation as well. The question for us is the extent to which the regulations to which I referred earlier will address some of our concerns; whether the process that will unfold as between employers and unions will help to address any of our concerns. Finally, the processes followed by the Public Service Labour Relations Board, what will they do? How will they interpret the legislation? How will they deal with complaints? What processes will be put in place?

Many unknowns exist for us at this point. Some issues have already been identified by some of your colleagues, but it is early days for us. We do not know what will come with this legislation over time. To say to you that the act is an improvement, to answer that question directly, I do not know whether I can say that at this point, and I do not feel that I should be providing you with a view at this point.

We have always said that it is a good idea, and we referred to it in our 2001 report, that employers and unions sit down together to deal with these types of issues. That cannot be a bad thing. That is a good thing.

When you are looking at wage rates, why not put your mind to issues that may impact on any pay inequity? That makes sense. Coming from that, there are other issues. Safeguards and checks and balances need to be put in place.

Again, I come back to what I said earlier. We are unclear at this point whether or not the regulations and the processes to which I have referred will provide those necessary checks and balances. In a year from now I might be able to answer your question, but right now it is early days.

Senator Brazeau: Who will be involved in developing those regulations?

Mr. Fine: I assume it will be Treasury Board and the Department of Justice Canada. That is my understanding. We certainly are willing to provide whatever assistance we can provide if called upon. That is an open invitation.

déclaration d'ouverture. Nous savons que le régime actuel, qui relève de la Loi canadienne sur les droits de la personne, a posé un certain nombre de difficultés. Ceux qui ont été de quelque manière impliqués dans une plainte en matière de parité salariale sont au courant des difficultés dont nous avons fait état dans le rapport spécial remis au Parlement en 2001. Des observations à cet égard ont été faites au Groupe de travail Bilson chargé d'une étude sur la parité salariale. Il est clair que la procédure en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne posait un certain nombre de problèmes.

Cela dit, les nouvelles dispositions nous inspirent, elles aussi, un certain nombre de préoccupations. Il s'agit, d'après nous, de savoir dans quelle mesure les règlements dont j'ai parlé tout à l'heure vont permettre de répondre à ces préoccupations. Cette procédure, entre l'employeur et le syndicat, va-t-elle donner les résultats voulus? Eh puis, on aimerait savoir également comment va se dérouler cette procédure devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Comment cette commission va-t-elle interpréter les nouvelles dispositions? Comment va-t-elle assurer le traitement des plaintes? Quelles vont être les procédures mises en place?

Il y a, dans tout cela, de nombreuses zones d'ombre qui subsistent. Certains de vos collègues ont déjà relevé les difficultés qui pourraient survenir, mais tout cela est, pour l'instant, incertain. Nous ne savons pas les résultats que vont donner les nouvelles dispositions. Donc, quant à savoir si celles-ci constituent une amélioration par rapport au système précédent, je peux simplement dire que je ne suis pas en mesure, pour l'instant de l'affirmer et que je préfère donc ne pas me prononcer sur ce point.

Nous avons toujours dit, et nous parlons de cela dans notre rapport de 2001, que les employeurs et les syndicats devraient se réunir et parvenir ensemble à régler ces problèmes. Cela ne peut pas être une mauvaise chose. Nous y sommes, par conséquent, favorables.

En effet, le moment où l'on discute des rémunérations, n'est-il pas justement le meilleur moment de discuter des questions d'inégalité salariale? Cela me semble logique. Cela dit, ce ne sont pas les seules questions qui se posent et il va en outre falloir introduire un certain nombre de garanties procédurales.

J'en reviens à ce que je disais plus tôt. Nous ne sommes pas, pour l'instant, en mesure de dire si les règlements et les procédures que j'évoquais tout à l'heure vont effectivement offrir les garanties nécessaires. Je devrais être, dans un an, mieux en mesure de vous répondre sur ce point, mais nous n'en sommes, pour l'instant, je le répète, qu'au début.

Le sénateur Brazeau : Qui va se charger de l'élaboration de ces règlements?

M. Fine : J'imagine que ce sera le Conseil du Trésor et le ministère de la Justice. Il est clair que nous sommes prêts à les aider en cela. Nous y sommes tout à fait disposés.

The Chair: Those are all good questions that we will have to repeat when the Treasury Board people come before us because they are responsible for that area.

Senator Jaffer: I have a supplementary on your statement that you encourage employers and employees to resolve issues. That is normal, before an issue of dispute comes before you. I think that is good practice. That does not mean that you have not had complaints because obviously systemic discrimination issues are before you.

When you say that you encourage that behaviour, that is just par for the course. You still get complaints before you, and have had them. Am I right?

Mr. Fine: That is absolutely the case, senator, although I was referring to the issue in the new legislation that requires employers and bargaining agents to sit down and deal with the issue of equitable compensation. Senator Brazeau asked me the question of whether or not the new legislation was an improvement, and I am simply saying that the notion that the parties would sit down and be discussing these issues, and hopefully remedying these issues, is a good thing. In and of itself, it is not a bad thing.

Senator Jaffer: I feel that you look at issues from a different lens than the new process will be looking at them. Am I correct in thinking that your lens is from the point of view of systemic discrimination, from a discriminatory point of view, and you look at the target group? Are your point of view and the lens that you look through different from the new process?

Mr. Fine: At this point, we are not sure what lens will be used.

Senator Jaffer: Just talk about your lens.

Mr. Fine: We will take a complaint from an individual or a group. As I said earlier, subject to any jurisdictional issues or other matters that we have to deal with on a preliminary basis, we will investigate that complaint. We will determine whether or not, based on objective criteria, there is arguably a breach of section 11 of our legislation, to know whether or not there is pay inequity and whether or not the case should be referred to the Canadian Human Rights Tribunal. That is the process that we would look to during our investigation. It is, in most cases, a systemic issue.

The Chair: We are running out of time, but you have pointed out that the difficulty with the existing system was the length of time it took and the cost to go to the tribunal. What was the most positive aspect about the modality with which you were involved? You pointed out the negative, but what is the most positive aspect

La présidente : Toutes ces questions sont du plus vif intérêt, et il nous faudra interroger à cet égard les représentants du Conseil du Trésor, car cette question relève effectivement d'eux.

Le sénateur Jaffer : J'aurais une question complémentaire sur ce que vous disiez tout à l'heure de l'encouragement donné aux employeurs et aux employés de résoudre ensemble les différends qui les opposent. Cela me semble normal lorsque vous êtes saisis d'un différend. C'est, me semble-t-il, la bonne manière de procéder. Cela ne veut pas dire, cependant, que vous n'êtes vous-même pas appelé à trancher, car il est clair que vous êtes parfois saisis d'une plainte invoquant une discrimination systémique.

Lorsque vous dites que vous encouragez les parties à régler ensemble les différends qui les opposent, cela me paraît tout à fait naturel. Mais, néanmoins, vous allez parfois vous-même devoir trancher, non?

M. Fine : C'est tout à fait exact, sénateur, même je parlais plutôt des nouvelles dispositions imposant à l'employeur et aux unités de négociation de se réunir et de régler, entre eux, les questions d'équité dans la rémunération. Le sénateur Brazeau m'a demandé si je considérais les nouvelles dispositions comme une amélioration par rapport au système antérieur. Je me borne, pour ma part, à dire qu'il est effectivement bon que les parties aient à se réunir pour discuter des questions qui les opposent et, espère-t-on, pour les régler. En soi, c'est une bonne chose.

Le sénateur Jaffer : J'ai l'impression que vous analysez ce genre de problèmes d'un point de vue différent de celui qui va maintenant prévaloir. Serait-ce exact de dire que vous étudiez la question du point de vue de la discrimination systémique et que vous examinez la situation du groupe qui en ferait l'objet? Vos analyses se situent-elles dans une optique différente de celle qui va inspirer les nouvelles procédures?

M. Fine : Je ne suis pas encore en mesure de dire dans quelle optique ce genre de problème va dorénavant être traité.

Le sénateur Jaffer : Parlez-nous, alors, de votre propre point de vue.

M. Fine : Nous accueillons les plaintes, qu'elles émanent d'un individu ou d'un groupe. Ainsi que je le disais tout à l'heure, sous réserve des questions de compétence ou autre qui doivent être réglées à titre préliminaire, la plainte va faire l'objet d'une enquête afin de décider si, au vu de critères objectifs, on peut raisonnablement estimer qu'il y a eu violation de l'article 11 de la loi qui régit notre action, et de savoir donc si on a affaire à un cas d'iniquité dans la rémunération et si le dossier doit ou non être transmis au Tribunal canadien des droits de la personne. Voilà comment nous procédons. Or, dans la plupart des cas, le problème est effectivement systémique.

La présidente : Nous allons bientôt être à court de temps, mais vous nous avez dit que le système actuel avait pour inconvénient la longueur des procédures et l'importance des coûts lorsqu'une affaire est transmise au tribunal. Quel était l'aspect le plus positif de votre travail dans le cadre de ces dossiers? Vous avez évoqué les

about the existing system? It is no longer an existing system, so the previous system, technically.

Mr. Fine: From our perspective, we have dealt with a number of complaints in both the public and the private sector where individuals and groups came to us alleging discrimination, alleging a breach of section 11, feeling as though, in the case of women, predominantly female groups, they were underpaid or that their male comparators were receiving higher pay for work of equal value. We feel that we have, in many cases, been able to remedy that situation. In other situations, for example, we felt that the evidence was not sufficient enough to warrant an inquiry. As you know, a number of cases have gone forward to the Canadian Human Rights Tribunal where findings have been made by that body that discrimination, in fact, was occurring.

We feel as though, in a number of cases, we have been able to remedy an issue in the workplace. It has affected thousands of individuals, both in the private and public sector, in this country. Pay equity is a good thing, so we feel good about that.

The Chair: Mr. Fine and Ms. Keith, thank you for coming this evening and giving us some insights into the operation of the previous system. We did put some questions to you that we will again re-address to Treasury Board and officials, and perhaps we will shed more light on the transition period and the new model. Thank you for sharing your experiences with us this evening.

Honourable senators, continuing our examination of the elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009, and more particularly the elements dealing equitable compensation, which is Part 11, we will now hear a panel from the Federally Regulated Employers — Transportation and Communications. Mr. John Farrell, Executive Director and Mr. David Olsen, Assistant General Counsel, Legal Affairs, Canada Post Corporation. Welcome, gentlemen. Please proceed with your opening statement. I think you know our procedures. You open, and then we ask questions.

John Farrell, Executive Director, Federally Regulated Employers — Transportation and Communications (FETCO): Thank you, Madam Chair. It is a pleasure for us to be here. David Olsen is here as a member of FETCO. Mr. Olsen has been involved in numerous disputes and proceedings with respect to the current issues involving the collective bargaining process and the application of the Canadian Human Rights Act in the private sector. We can comment on the public and private sectors' views of this proposed legislation.

inconvenients, mais je souhaiterais maintenant que vous nous parliez un peu des avantages de ce système que nous allons appeler le système antérieur.

M. Fine : Nous avons eu à connaître de plaintes émanant tant du secteur public que du secteur privé, où des individus et des groupes faisaient état d'une discrimination contraire à l'article 11 et, s'agissant de femmes ou de groupes d'employés surtout composés de femmes, estimaient être sous-payées par rapport à des employés qui faisaient un travail égal mais bénéficiaient pourtant d'un salaire supérieur. Nous estimons avoir pu, dans de nombreux cas, régler le problème. Dans d'autres cas, nous avons considéré, par contre, qu'une enquête ne se justifiait pas. Comme vous le savez, certains dossiers ont été portés devant le Tribunal canadien des droits de la personne qui a, effectivement, conclu à la discrimination.

Nous estimons, donc, que nous avons pu, dans certains cas, régler des problèmes qui se posaient sur les lieux de travail. Tout cela a eu une incidence sur des milliers d'employés, tant du secteur privé que du secteur public. L'équité en matière salariale me paraît une bonne chose et c'est donc pour nous un sujet de satisfaction.

La présidente : Monsieur Fine et madame Keith, je vous remercie de vous être rendus tous deux à notre invitation et de nous avoir fourni de très utiles précisions quant à la manière dont fonctionnait le système antérieur. Nous vous avons posé des questions que nous entendons poser également à des représentants du Conseil du Trésor afin d'obtenir certains éclaircissements au sujet de cette période de transition et du nouveau régime qui est instauré. Nous vous remercions de nous avoir fait part, ce soir, de certains aspects de votre activité professionnelle.

Honorables sénateurs, nous poursuivons notre étude de certains éléments du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, et en particulier des éléments concernant la rémunération équitable, c'est-à-dire la partie 11 qui retient actuellement notre attention. Nous allons maintenant accueillir les Employeurs des transports et communications de régie fédérale, en la personne de M. John Farrell, directeur administratif et de M. David Olsen, directeur adjoint, Services juridiques, Société canadienne des postes. Monsieur, soyez les bienvenus devant le comité. Puis-je demander de commencer par votre déclaration d'ouverture. Vous connaissez notre procédure. Une fois terminée votre déclaration, nous passerons aux questions.

John Farrell, directeur administratif, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF) : Merci, madame la présidente. Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de prendre la parole devant le comité. David Olsen est membre de l'ETCOF. Il a pris part, dans le secteur privé, dans le contexte de négociations collectives, à de nombreuses procédures tendant au règlement de différends et faisant appel aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le secteur privé. Nous sommes donc à même d'envisager les nouvelles dispositions à la fois dans l'optique du secteur public et dans celle du secteur privé.

FETCO represents most of the major employers in the private sector under federal jurisdiction, covering railroads, trucking companies, broadcasters, telephone companies, the operation of the ports and airlines, among others. Approximately 586,000 employees are employed by companies that are members of FETCO. In our brief, at Appendix A, you will find the names of the companies that participate in this organization.

I commend you to read our brief, if you can. As well, we commend you to read a paper that is part and parcel of our brief, which was prepared by Professor Paul Weiler, who was then at Harvard Law School, but he had been a chairman of the British Columbia Labour Relations Board, and is an expert in labour relations.

Senator Jaffer: May I ask a point of clarification? Did you provide these to us beforehand?

Mr. Farrell: Yes, we did. I should say that we were invited on very short notice, so we were working with the clerk.

The Chair: Perhaps the clerk can clarify. Did all of the members receive the material?

Adam Thompson, Clerk of the Committee: The material was distributed electronically today.

Senator Nancy Ruth: Which means I did not get it because I was travelling.

The Chair: Thank you, Senator Nancy Ruth, for the clarification. We understand that you had too little time, and so did we. We are under a time constraint to report back to the Senate. We appreciate that, and we can look at the material.

If we have dialogue tonight that results in some questions, we can put them in written form to you and you can respond. We will all do the best we can under the circumstances.

Senator Jaffer: May I please ask you, Mr. Farrell, not to assume that we know what is in the briefs.

Mr. Farrell: That is fine.

Based on the conversations earlier this evening, particularly with the last presenters, we will be able to take you through the essence of our brief, which we think you will find quite helpful in your deliberations.

I did want to point out the fact that, if you read our brief, it will be very helpful. Part and parcel of that brief is a paper that was written on behalf of FETCO and delivered to the Pay Equity Task Force in 2002. This particular paper clearly outlines some of the complex issues that exist between labour relations issues and human rights issues.

ETCOF représente la plupart des principaux employeurs du secteur privé relevant d'une réglementation fédérale, c'est-à-dire les chemins de fer, les entreprises de camionnage, les radiodiffuseurs, les compagnies de téléphone, les administrations portuaires et les lignes aériennes, entre autres. Les entreprises membres d'ETCOF emploient environ 586 000 personnes. Dans notre mémoire, à l'annexe A, vous trouverez le nom des entreprises qui font partie de cette organisation.

Je vous invite à prendre connaissance du mémoire que nous vous avons remis. Nous vous invitons en outre à lire une étude que nous avons annexée à ce mémoire. Elle a été rédigée par le professeur Paul Weiler, professeur de droit à Harvard, mais ancien président de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique. C'est un spécialiste des relations de travail.

Le sénateur Jaffer : Une petite précision, s'il vous plaît. Nous avez-vous remis ces documents avant le début de la séance?

M. Farrell : Oui. Je dois dire que nous avons reçu votre invitation assez tardivement et que nous avons donc, à cet égard, contacté le greffier du comité.

La présidente : Notre greffier peut-il nous dire si ces documents ont été remis à tous les membres du comité?

Adam Thompson, greffier du Comité : Les documents ont été diffusés aujourd'hui par voie électronique.

Le sénateur Nancy Ruth : Ce qui veut dire que je ne les ai pas reçus, étant donné que j'étais en déplacement.

La présidente : Je vous remercie, sénateur Nancy Ruth, de nous préciser cela. C'est-à-dire que vous avez été pris un peu de court et nous aussi. Nous sommes tenus de remettre notre rapport au Sénat dans un assez bref délai. Nous vous remercions et nous prendrons connaissance de la documentation que vous nous avez remise.

Si le dialogue que nous allons avoir ce soir soulève un certain nombre de questions, nous les formulerons par écrit en vous demandant de bien vouloir y répondre également par écrit. Cela dit, nous allons faire de notre mieux compte tenu des circonstances.

Le sénateur Jaffer : Puis-je, par conséquent, vous demander, M. Farrell, de ne pas prendre pour acquis que nous connaissons la teneur des documents que vous nous avez distribués.

M. Farrell : Entendu.

Compte tenu des échanges que vous avez eus ce soir, notamment avec vos derniers témoins, je pense pouvoir vous exposer en gros ce que nous disons dans notre mémoire, en espérant que cela vous sera utile.

Je pense que notre mémoire contient un certain nombre d'éléments qui vous seront effectivement utiles. Il contient notamment une étude commandée par l'ETCOF et remise en 2002 au Groupe de travail sur l'équité salariale. Cette étude expose, de façon claire, certaines des questions complexes liées aux relations de travail et aux droits de la personne.

First, I must advise you that the members of FETCO and the employers in the federally regulated companies are committed to pay equity. They are committed to equal pay for work of equal value. Dealing with the complexities that are brought about by the interplay between the labour relations act and the Canadian Human Rights Act has been creating problems.

We think that the Treasury Board, and this legislation that has been proposed, is going a long way to resolve some of those complex issues. It is trying to create an environment in which disputes can be resolved in a much more expeditious manner, where the rights of people to have equal pay for work of equal value and the complexities of collective bargaining will be able to work hand in glove.

I would describe the problem that this act is trying to resolve as one where if you take the situation where there are indeed pay inequities, where you may have a male-dominated group that has a wage level that is here and a female-dominated group that has a wage level that is here, that is fine. The object of the exercise is to try to bring those two together so that we can remove those inequities. However, in the collective bargaining process, employers are the ones that have responsibility for performing under the Canadian Human Rights Act, whereas the unions do not have any responsibility to ensure that this gap is resolved.

In collective bargaining, if you have a male-dominated group and a female-dominated group, and the parties engage in collective bargaining and the wages for the male-dominated group are ratcheted up and they negotiate agreements with a female-dominated group, they may be ratcheted up as well, but it does not necessarily remove the gap. This legislation is trying to create a situation where unions will have responsibility as well for the outcome of reducing the gap that has been created over time as a result of, usually, systemic discrimination. In essence, what is important to us here is that the legislation proposed creates a situation where the unions will be equally responsible for closing the gap that exists between men and women.

David Olsen is fully familiar with all of this and is eminently qualified to take you through some of the complexities that we have been dealing with in the private sector.

David Olsen, Assistant General Counsel, Legal Affairs, Canada Post Corporation, Federally Regulated Employers — Transportation and Communication (FETCO): As Mr. Farrell said, our members unequivocally support the principle of equal pay for work of equal value performed by men and women. Our members have extensive experience with section 11 of the present Canadian Human Rights Act. A number of us have been deeply involved in these issues for many years. In the case of my company, the Canada Post Corporation, it is almost 26 years that we have been involved in complex litigation under section 11 of the Canadian Human Rights Act.

Certain flaws exist in the legislation under the Canadian Human Rights Act that have been unhelpful to the parties in addressing and resolving equal pay complaints. The public sector

Je tiens d'emblée à préciser que les membres d'ETCOF et les entreprises de régie fédérale sont tout à fait partisans de la parité salariale. Ils sont acquis au principe d'un salaire égal pour un travail égal. Cela dit, il y a effectivement eu des problèmes en raison de la complexité des interactions entre la loi sur les relations de travail et la Loi canadienne sur les droits de la personne.

D'après nous, le Conseil du Trésor et le texte de loi en question font beaucoup pour résoudre certains de ces problèmes complexes. Il s'agit d'instaurer un climat et un cadre dans lesquels les différends peuvent être réglés beaucoup plus rapidement et où les droits à l'équité salariale et les complexités de la négociation collective font bon ménage.

D'après moi, le problème auquel tentent de s'attaquer les nouvelles dispositions est lié au fait qu'il existe, effectivement des inégalités salariales, notamment entre les catégories d'employés à prédominance masculine, et les catégories à prédominance féminine. Il s'agit donc d'harmoniser les conditions salariales et de supprimer ces inégalités. Mais, dans le cadre de négociations collectives, les obligations découlant de la Loi canadienne sur les droits de la personne incombent aux seuls employeurs, les syndicats n'étant aucunement responsables de l'élimination des écarts salariaux.

Dans le cadre d'une négociation collective, disons qu'il y a une catégorie d'employés essentiellement constituée d'hommes, et une catégorie essentiellement constituée de femmes, et que les parties entament des négociations collectives même si les salaires des deux groupes sont augmentés, l'écart salarial ne va pas nécessairement disparaître. Les nouvelles dispositions tentent de faire en sorte que les syndicats soient eux aussi tenus de contribuer à l'élimination des écarts salariaux essentiellement dus à une discrimination systémique. L'important, en l'occurrence, est que les nouvelles dispositions font que les syndicats vont dorénavant devoir contribuer à l'élimination de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

David Olsen connaît très bien ce sujet et je vais donc lui laisser le soin de vous initier aux complexités de cette question telle qu'elle se pose dans le secteur privé.

David Olsen, directeur adjoint, Services juridiques, Société canadienne des postes, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF): Ainsi que M. Farrell vient de le dire, nos membres sont en effet entièrement acquis au principe d'un salaire égal pour un travail égal, que celui-ci soit effectué par un homme ou par une femme. Nos membres ont une longue expérience de l'article 11 de l'actuelle Loi canadienne sur les droits de la personne. Certains d'entre nous se consacrent à ce domaine depuis de nombreuses années. En ce qui concerne ma propre entreprise, la Société canadienne des postes, je peux dire que cela fait 26 ans que nous sommes partie à un litige complexe fondé, justement sur l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Loi canadienne sur les droits de la personne comporte un certain nombre d'insuffisances qui, de fait, n'aident pas les parties à régler les plaintes en matière d'équité salariale. La Loi sur

equitable compensation act, while it does not apply to the federal private sector, contains important new principles and sound operative provisions that will improve the ability of employers and unions in the public sector of Canada to assess and implement equitable compensation for men and women. This legislation makes sense to FETCO because, first, it integrates equitable compensation or pay equity into the collective bargaining process. I will elaborate on that in a minute.

Unlike section 11 of the Canadian Human Rights Act, and unlike all other obligations with respect to discrimination in the Canadian Human Rights Act, unions are not responsible for the outcome. This act requires both employers and unions to share responsibility for implementing equal pay for work of equal value. The big improvement is that it provides a more efficient, effective and equitable problem-solving and dispute-resolution procedure. Cases between the Public Service Alliance of Canada and Canada Post Corporation would not be allowed, under this legislation, to go on for a quarter of a century.

The heart of the issue for FETCO has always been the fact that equal pay for work of equal value must be integrated into the collective bargaining process. We really do commend to you the paper and thoughtful advice of Professor Weiler. That is really what his thesis is all about and that is what he advocated to the Bilson Task Force.

As with equal pay, freedom of association for employees is accorded the status of being a fundamental human right. Just because both are considered to be sacrosanct does not mean, in our view, that they cannot be addressed together. If anything, they must be addressed together in order for both to be balanced and to be achieved.

We have heard various comments that pay equity is not negotiable. I really do not think that is the point. This legislation does not make pay equity negotiable. It recognizes the principle and provides a mechanism — we say the appropriate mechanism for unionized employees — in the collective bargaining process for it to be achieved and implemented.

Section 11 of the Canadian Human Rights Act, which activates the general principle that one cannot discriminate on the grounds of sex and embodies the equal-pay-for-work-of-equal-value provision, does not distinguish between the unionized employee and the non-unionized employee. We say that that has been strategically leveraged by trade unions as a means by which to effectively reopen collective agreements that the unions have negotiated. It has allowed them to negotiate a collective agreement in good faith and then resile from that agreement and file a complaint to the Canadian Human Rights Commission, complaining that the wages agreed to in that collective agreement are discriminatory. It is a second kick at the can, which flies in the face of the fundamental sanctity of collective bargaining.

l'équité dans la rémunération du secteur public ne s'applique pas au secteur privé de régie fédérale, mais contient de nouveaux principes importants et des dispositions qui vont permettre aux employeurs et aux syndicats du secteur public de mieux assurer la parité salariale entre les hommes et les femmes. L'ETCOF est favorable à ces nouvelles dispositions, notamment, parce qu'elles intègrent aux négociations collectives la question de l'équité dans la rémunération, ou de l'équité salariale. J'en dirais un peu plus à cet égard dans quelques instants.

Contrairement à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et contrairement à toutes les obligations découlant, en matière de discrimination, de cette loi, les syndicats ne sont aucunement responsables au niveau des résultats obtenus. Ce nouveau texte de loi répartit entre les employeurs et les syndicats la responsabilité de donner effet au principe d'un salaire égal pour un travail égal. La grande amélioration est une procédure plus efficace et plus équitable de règlement des différends. Aux termes des nouvelles dispositions, le litige qui oppose l'Alliance de la fonction publique du Canada à la Société canadienne des postes n'aurait pas duré un quart de siècle.

Selon l'ETCOF, le problème a toujours été que la question de l'équité salariale doit faire partie intégrante des négociations collectives. C'est pour cela que nous vous invitons à prendre connaissance de l'étude du professeur Weiler et des très utiles réflexions qu'elle contient. Ce point constitue l'essentiel de sa thèse et c'est aussi l'argument qu'il a fait valoir devant le Groupe de travail Bilson.

Au même titre que l'égalité salariale, la liberté syndicale est reconnue en tant que droit fondamental de la personne. Le simple fait qu'il s'agisse de deux droits fondamentaux ne veut pas dire, selon nous, qu'on ne doit pas traiter ensemble les problèmes qui en découlent. Au contraire, pour parvenir à un équilibre et à la pleine réalisation de ces deux droits, il faut que les questions qui y sont liées soient analysées dans un même effort de réflexion et de négociation.

Certains affirment que l'équité salariale n'est pas négociable. Cela n'est pas, d'après moi, la question. Ce texte de loi ne fait aucunement de l'équité salariale un objet de négociation. Au contraire, il en pose le principe et instaure le mécanisme — qui, selon nous, est parfaitement adapté aux employés syndiqués — permettant d'y aboutir dans le cadre de négociations collectives.

L'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui donne corps au principe de non-discrimination axée sur le sexe et interdit les disparités salariales discriminatoires n'opèrent aucune distinction entre les employés syndiqués et les employés non syndiqués. D'après nous, cette lacune a été utilisée tactiquement par des syndicats pour obtenir la renégociation de conventions collectives. Cette lacune leur a permis de négocier en toute bonne foi une convention collective, et puis de résilier le nouveau contrat, et de déposer une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne, en invoquant le caractère discriminatoire des échelles salariales convenues dans la convention collective. Cela leur a permis de revenir sur quelque chose qui avait déjà été décidé, ce qui est foncièrement contraire au principe du respect des conventions.

In the non-unionized sector, where it is the employer that makes the unilateral decision about compensation and benefits, a complaint is perfectly appropriate as no bargaining agent is involved. It is the employer that should be solely responsible for the outcomes. If it is discriminatory, then a complaint should lie.

In the unionized environment — and this is, again, the thesis of Professor Weiler — it is the employer and the union acting together that make a bilateral decision about compensation and benefits for employees in the bargaining unit.

Professor Weiler says that it is the trade union that plays the major role in the allocation of the total compensation package in most circumstances. In my experience, the employer has a particular wage package on which it is prepared to settle with the trade union. It is usually the trade union that decides how they will spend the money. The trade union may decide to spend it on child care or steel-toed work boots for its male employees.

This is the reality that section 11 of the Canadian Human Rights Act does not recognize. Both pay equity and collective bargaining cover the same activity — the level, structure, nature and amount of compensation.

These activities have to be integrated in a unionized environment. The alternative is to destabilize collective bargaining by allowing a complaint against the employer by the very union that negotiated the wage package in an attempt to leverage the gains reached at the bargaining table.

As indicated, it was at our request that Paul Weiler prepared his paper in 2002. His conclusions, which we commend to you, are that where disputes arise in employment relationships governed by both the Canadian Human Rights Act and the Canada Labour Code, the bodies responsible for applying the law must read the two statutes together in a fashion that best accommodates these important federal legal policies. This principle also applies to the public service regime.

I would like to spend a few minutes discussing our review of the act. I have heard criticism that the act militates against the concept of equal pay for work of equal value. It is referred to expressly in the preamble. I do not see why that could not be used as an aid of interpretation for the substantive provisions of the act if there is any doubt.

The present Canadian Human Rights Act is a complaint-based system. It is not a proactive piece of legislation. This proposed public service act is a proactive piece of legislation for the public service. The act makes it mandatory for the Treasury Board and separate employers and bargaining agents to take measures to provide employees with equitable compensation. In our view, that is a significant improvement over the complaint-based system set out in the Canadian Human Rights Act. This was one of the recommendations from the Bilson Task Force.

Une telle plainte se justifie entièrement lorsque les employés en question ne sont pas syndiqués et que c'est l'employeur qui fixe unilatéralement le niveau de la rémunération et des avantages sociaux. En pareille hypothèse, il est normal que l'employeur soit seul responsable des résultats obtenus. S'il y a discrimination, il est tout à fait normal qu'une plainte soit déposée.

Mais chez les employés syndiqués — et je me réfère, là encore, à la thèse du professeur Weiler — l'employeur et le syndicat parviennent ensemble à une décision bilatérale concernant la rémunération et les avantages sociaux accordés aux employés de l'unité de négociation.

Selon le professeur Weiler, dans la plupart des cas, le syndicat a le rôle principal dans la répartition de la masse salariale. D'après moi, en effet, l'employeur sait quel est le total qu'il peut accorder en matière de salaires. En général, c'est le syndicat qui décide comment ce total va être réparti. Le syndicat peut en effet choisir d'en affecter une partie à la garde d'enfants ou à la distribution de chaussures à embout d'acier aux employés.

Il s'agit là d'une réalité que l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne ne prend pas en compte. En effet, les négociations collectives et la question de l'équité salariale concernent une même activité, en l'occurrence, le niveau, la structure, la nature et le montant des rémunérations.

Dans le monde syndiqué, tout cela doit être considéré comme faisant partie d'un tout. Sans cela, on tend à déstabiliser le processus de négociation collective en permettant au syndicat qui a négocié l'accord salarial de porter plainte contre l'employeur afin d'accroître ce qui a été obtenu à la table des négociations.

Nous avons, en 2002, commandé à Paul Weiler, une étude sur la question. Selon lui, en cas de litige survenant dans le cadre d'une relation de travail relevant à la fois de la Loi canadienne sur les droits de la personne et du Code canadien du travail, les organismes chargés de trancher doivent retenir de ces deux textes de loi l'interprétation conjointe la plus conforme aux politiques juridiques qu'ils incarnent. Cela vaut également pour la fonction publique.

Je voudrais maintenant, si vous me le permettez, consacrer quelques minutes au texte en question. Certains reprochent à ce texte d'aller à l'encontre du principe d'un salaire égal pour un travail égal. Or, ce principe figure dans le préambule de la loi. Cela étant, je ne vois pas pourquoi on ne l'invoquerait pas pour interpréter les dispositions du texte dans l'hypothèse où un doute planerait quant au sens qu'il convient de leur donner.

L'actuelle Loi canadienne sur les droits de la personne suppose le dépôt d'une plainte et, dans ce sens-là, la loi n'a aucun caractère proactif. Or, la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, a un caractère proactif puisqu'il impose au Conseil du Trésor et aux employeurs et aux agents négociateurs de prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équité dans la rémunération du secteur public. Selon nous, cela représente une amélioration importante par rapport au système instauré par la Loi canadienne sur les droits de la personne qui n'intervient pas avant qu'une plainte soit déposée. Cela faisait l'objet d'une des recommandations formulées par le Groupe de travail Bilson.

The proposed act requires joint responsibility for the union and Treasury Board to achieve pay equity in a balanced and planned way through the collective bargaining process. In advance of bargaining, each side must communicate to the other its plans and proposals with respect to achieving equal pay. That must be addressed at the bargaining table. If the parties cannot agree, a dispute resolution mechanism is built in for those public servants who opt for the binding arbitration route, which must be addressed through binding arbitration. For those who choose the conciliation strike route — it used to be called a conciliation board — it has to be raised in that venue. There is no way to avoid dealing with the issue.

This will serve to sharply focus all parties on the issue as part of their ongoing discussions. The idea that redress would be overseen by the Public Service Labour Relations Board is sound. They deal with issues of pay, compensation and benefits in the federal public service. They are familiar with it and have expertise that serves them well.

There is no objective reason why members of that board cannot address these issues in the same manner that, as a result of a Supreme Court of Canada decision, rights arbitrators under collective agreements routinely deal with human rights issues. For example, duty to accommodate is dealt with almost exclusively by rights arbitrators in our environment. Few of those cases go to the Canadian Human Rights Commission. A trend toward the labour community resolving not only employment-related cases but also human rights-based cases has taken place. The proposed legislation still provides for a complaint-based process for non-unionized employees and for unionized employees.

FETCO's response is positive overall. We support the legislation because it is a process integrated with collective bargaining and a process that requires joint responsibility on the part of employers and unions. Hopefully, it is a better mechanism to resolve complex complaints without experiencing the delays previously experienced under section 11 for both employers and unions.

If there is a case to be made on the balance of probabilities, let us get on with it and deal with it under the federal, private sector. However, let us not continue for 20 years or more.

Aux termes du projet de loi, le syndicat et le Conseil du Trésor sont conjointement responsables de l'équité dans la rémunération du secteur public et ils doivent, dans le cadre des négociations collectives, prendre des mesures équilibrées pour y parvenir. Avant le début des négociations, chacune des parties doit communiquer à l'autre les mesures qui, selon elle, permettraient effectivement de parvenir à l'équité dans la rémunération. La question doit être discutée à la table des négociations. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, c'est alors qu'intervient un mécanisme de règlement des conflits instauré à l'intention des fonctionnaires qui optent pour la voie de la conciliation/grève, ce qu'on appelait naguère le recours à une commission de conciliation, la question devant alors être évoquée lors des réunions. C'est dire qu'il n'est plus possible d'éluder la question.

Cela va obliger toutes les parties à aborder la question dans le cadre d'un dialogue permanent. L'idée que le règlement de ces questions devrait s'effectuer sous l'égide de la Commission des relations de travail dans la fonction publique nous paraît bonne. Cet organisme est en effet chargé de se prononcer sur les questions portant sur la rémunération et les avantages sociaux des fonctionnaires. Elle possède en ce domaine des connaissances spécialisées.

Il n'existe par conséquent aucune raison objective de penser que les membres de cette commission ne pourraient pas se prononcer sur de telles questions tout comme conformément aux arrêts de la Cour suprême du Canada, les questions intéressant les droits de la personne sont, et aux termes mêmes de conventions collectives, soumises à un arbitrage de droits. Les questions intéressant l'obligation d'accommodement sont, dans le contexte qui nous intéresse en l'occurrence, presque exclusivement du domaine d'arbitres spécialisés. Rares en effet sont les dossiers qui, en ce domaine, sont portés devant la Commission canadienne des droits de la personne. On constate une nouvelle tendance voulant que soient réglés au sein de la communauté du travail, non seulement les litiges en matière d'emploi, mais également les litiges en matière de droits de la personne. Je précise qu'aux termes des nouvelles dispositions, les employés, tant syndiqués que non syndiqués conservent le droit de formuler une plainte.

L'ETCOF y est, dans l'ensemble, favorable, car les nouvelles dispositions situent la question de l'équité salariale dans le contexte des négociations collectives et entraînent donc un partage des responsabilités en ce domaine entre les employeurs et les syndicats. Nous espérons que cela améliorera le traitement des plaintes revêtant une complexité particulière sans les retards que la procédure prévue à l'article 11 entraînait à la fois pour les employeurs et les syndicats.

Je pense que les nouvelles dispositions présentent une amélioration. On ne pouvait pas, de toute manière, continuer avec le système antérieur. Pourriez-vous me préciser quelque chose? Vous deviez tout à l'heure qu'à l'issue de négociations collectives ayant abouti à un accord sur l'enveloppe de la masse salariale, il arrivait qu'un syndicat porte, pendant encore 20 ans à s'accommoder du système tel qu'il était.

Senator Jaffer: I want clarification on a point I did not understand. You said that in a case, a bargaining process would arrive at an amount and then the union would file a complaint. Do you have any examples of how many times has that happened?

Mr. Olsen: Let us take the case of Canada Post as an example. That is probably also consistent with cases in the public service.

We were a government department and became a Crown corporation and moved from the public service collective bargaining regime to the Canada Labour Code regime. In 1982, Canada Post signed a collective agreement for a number of years with the Public Service Alliance of Canada. The following summer, they filed a complaint that the collective agreement discriminated against certain of its members.

Senator Jaffer: Has there been other cases since 1982?

Mr. Olsen: That is the only one involving Canada Post. I believe virtually all cases are similar to that, but perhaps I should not generalize.

I believe a number of major cases in the public service are complaints about terms and conditions in existing collective agreements that various bargaining agents have signed.

Senator Jaffer: You use the term "pay equity," but the new legislation does not use pay equity. It talks about "equitable compensation."

Mr. Olsen: That is true.

Senator Jaffer: What difference do you see between the two terms?

Mr. Olsen: The preamble to Part 11 states:

Whereas Parliament affirms that women in the public sector of Canada should receive equal pay for work of equal value;

Whereas Parliament affirms that it is desirable to accomplish that goal through proactive means; . . .

It then continues and instead of using the word "equal pay for work of equal value," they use the term "equitable compensation." I do not see any difference between the two terms.

Senator Jaffer: For clarification, do you see the words "equal pay for work of equal value" meaning "equitable compensation"?

Mr. Olsen: That would be my interpretation. I do not think there is any mischief in here. That is not for me to answer; that is for the Treasury Board to answer.

Senator Jaffer: It has not been mentioned anywhere else in the act.

Le sénateur Jaffer : J'aurais besoin d'un éclaircissement sur un point que j'ai peine à comprendre. Vous avez dit, tout à l'heure, que les négociations collectives parviennent à un accord sur un montant global, mais que le syndicat va tout de même pouvoir déposer une plainte à cet égard. Pourriez-vous nous citer un exemple de cela?

M. Olsen : Prenons l'exemple de la Société canadienne des postes. La situation qui en découle n'est pas tellement différente de celle qui peut se produire dans la fonction publique.

Nous étions, à l'origine, un ministère, et après que nous soyons devenus une société d'État, nous sommes passés du régime de négociations collectives applicable à la fonction publique au régime relevant du Code canadien du travail. En 1982, la Société canadienne des postes a conclu avec l'Alliance de la fonction publique du Canada une convention collective pluriannuelle. Or, l'été suivant, l'alliance a déposé une plainte, faisant valoir que la convention collective qu'elle avait négociée entraînait, à l'égard de certains de ses membres, une discrimination.

Le sénateur Jaffer : Y a-t-il eu d'autres cas de cela depuis 1982?

M. Olsen : C'est le seul impliquant Postes Canada. Je pense qu'il y a de nombreux cas analogues, mais peut-être ne devrais-je pas généraliser.

Dans bon nombre de cas impliquant la fonction publique, les plaintes déposées visent les modalités de convention collectives avalisées pourtant par les agents de négociation.

Le sénateur Jaffer : Vous parlez de « parité salariale » alors que le texte emploie l'expression « équité dans la rémunération ».

M. Olsen : C'est exact.

Le sénateur Jaffer : Quelle est la différence entre ces deux termes?

M. Olsen : Voici comment est formulée la partie 11 du projet de loi C-10 :

Attendu que le Parlement estime que les femmes dans le secteur public fédéral devraient recevoir un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale;

Attendu que le Parlement reconnaît qu'il est souhaitable d'atteindre cet objectif de façon proactive; [...]

Puis, au lieu de reprendre l'expression « salaire égal pour... un travail de valeur égale », le texte parle de « rémunération équitable ». Je ne vois pas de différence entre les deux.

Le sénateur Jaffer : Selon vous, donc, l'expression « salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale » a le même sens que « rémunération équitable »?

M. Olsen : D'après moi, oui. Je ne vois dans la présence, dans ce texte, des deux expressions, aucune intention trompeuse. Cela dit, ce serait plutôt au Conseil du Trésor de vous répondre sur ce point.

Le sénateur Jaffer : Mais on ne retrouve cette expression nulle part ailleurs dans le texte.

Mr. Olsen: It is in the preamble, I believe. All sorts of Supreme Court of Canada cases say, especially in human rights legislation, that you look to the preamble if there is any doubt about the meaning. It is a large, liberal interpretation.

Senator Jaffer: In proposed section 36 of the new act, it says that the employers and bargaining agents must refrain from encouraging or assisting any employee in filing or proceeding with a complaint under the act. Therefore, a union is not able to assist an employee to bring forward a complaint.

Mr. Olsen: Yes.

Senator Jaffer: I am curious about the protection and guidance available to employees under this new regime when the employee cannot even get help from the union under proposed section 36.

Mr. Olsen: This legislation makes both the employer — the Treasury Board — and the trade union responsible for achieving equal pay for work of equal value or equitable compensation. Therefore, I would expect that complaints would be brought against both the employer and the trade union together if they have the obligation to meet and resolve these issues.

One would not ordinarily conceive of the union filing a complaint against itself.

Senator Jaffer: That is the issue of this legislation.

Mr. Olsen: It is a curious provision, and I would suggest that you ask the Treasury Board about it. Labour legislation usually contemplates that if an employee is not happy with its trade union, it can file a duty of fair representation complaint as well. Of course, in that situation you would not expect the trade union to be assisting, but I am not quite certain what the mischief is here.

Senator Jaffer: I am not talking about mischief; I am just talking about what the legislation says.

Mr. Olsen: By the word “mischief,” I meant the intent of the provision.

Senator Jaffer: You have both been representing employers for a long time. Are the majority of employers in the groups you represent not men?

Mr. Olsen: Do you mean the senior executive of the employer?

Senator Jaffer: Yes, at FETCO.

Mr. Farrell: It is fair to say that the majority of senior executives in these major companies are men.

Senator Jaffer: Also, are the majority of senior executives in unions men?

M. Olsen : Elle se trouve dans le préambule. Dans de nombreux arrêts, et surtout dans des jugements sur des dispositions législatives en matière des droits de la personne, la Cour suprême du Canada a eu l'occasion de rappeler qu'en cas de doute quant au sens à accorder à telle ou telle disposition, il convient de se reporter au préambule. Il s'agit, en effet, de donner à ce genre de texte une interprétation large et libérale.

Le sénateur Jaffer : Selon l'article 36 du projet de loi, l'employeur et l'agent négociateur doivent s'abstenir de tout comportement pouvant encourager ou aider les employés à déposer une plainte en vertu de la présente loi, ou à la continuer.

M. Olsen : En effet.

Le sénateur Jaffer : Je m'interroge quant à la protection ou aux conseils qu'un employé peut obtenir aux termes des nouvelles dispositions puisqu'un employé ne peut même pas, selon l'article 36, obtenir en cela l'aide de son syndicat.

M. Olsen : Ces nouvelles dispositions font porter à la fois à l'employeur — en l'occurrence le Conseil du Trésor — et au syndicat la responsabilité d'aboutir à un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale, c'est-à-dire à la rémunération équitable. J'imagine, par conséquent, que dans la mesure où le syndicat et l'employeur sont également responsables de parvenir sur ce point à des résultats satisfaisants, les plaintes viseraient à la fois l'employeur et le syndicat.

En effet, on imagine difficilement un syndicat faisant l'objet d'une plainte formulée par lui-même.

Le sénateur Jaffer : C'est justement le problème que me semble poser la disposition en question.

M. Olsen : Il s'agit, effectivement, d'une disposition un peu curieuse et sans doute conviendrait-il d'interroger à cet égard le Conseil du Trésor. La législation du travail prévoit en général que tout employé insatisfait de son syndicat peut porter plainte invoquant un manquement au devoir de juste représentation. En pareille hypothèse on ne saurait, bien sûr, s'attendre à ce que le syndicat aide l'employé à porter une telle plainte, mais je ne vois pas très bien en l'occurrence l'iniquité que cela entraîne.

Le sénateur Jaffer : Je ne parlais pas d'iniquité; simplement du sens qu'il convient de reconnaître à cette disposition.

M. Olsen : Par iniquité, j'entendais simplement moi-même le sens de la disposition en question.

Le sénateur Jaffer : Vous assurez, tous les deux, et depuis de nombreuses années, la représentation des employeurs. Sont-ils, pour la plupart, des hommes?

M. Olsen : Vous entendez par cela les hauts dirigeants de l'entreprise?

Le sénateur Jaffer : Oui, au sein de l'ETCOF.

M. Farrell : Il est exact de dire que la majorité des cadres dirigeants de ces grandes entreprises sont des hommes.

Le sénateur Jaffer : La majorité des dirigeants syndicaux sont-ils aussi des hommes?

Mr. Olsen: The majority of senior executives at Canada Post Corporation are women, including the Chief Executive Officer.

Senator Nancy Ruth: Of management?

Mr. Olsen: Yes.

Senator Jaffer: I am talking about unions.

Mr. Olsen: I do not know. Certainly not the Public Service Alliance of Canada at Canada Post, nor the Canadian Union of Postal Workers. Most of these unions are run by women.

Senator Jaffer: However, are the majority of the unions that you deal with at FETCO male-dominated?

Mr. Farrell: I would say that the majority of unions of the companies that make up FETCO are male-dominated.

Senator Jaffer: Are men?

Mr. Farrell: Yes.

Senator Nancy Ruth: Thanks for coming. This is fun.

Senator Jaffer's line of questioning is of interest to me because in the 25-odd years we have had pay equity, what has happened? Most of your corporations are still male-dominated. The point of my comment is that the employer has not seen to change the inequity and nor have the unions, in some instances.

In the past five or ten years it has improved a little at Canada Post, but probably become worse everywhere else.

Mr. Olsen: I will give you an example at Canada Post. The complaint that is outstanding is retroactive only. Actually, the parties gave up.

Senator Nancy Ruth: As an employer you corrected it; is that correct?

Mr. Olsen: We did exactly what this legislation contemplates, although we were not under an obligation to do it. For the groups represented by the Public Service Alliance of Canada in 2000, the company and the alliance agreed on a job evaluation plan. We ensured that it was gender-neutral. We agreed on the weightings and everything else. We looked at skill, effort, responsibility and working conditions, which both these pieces of legislation direct that you look at. We agreed on a plan.

After coming up with a value for all the jobs in the bargaining unit, we sat down at the bargaining table and negotiated wages for those jobs, respecting that hierarchy of value. That resolved any issues going forward that had arisen in the original complaint.

M. Olsen : À la Société canadienne des postes, le plus grand nombre des cadres dirigeants sont des femmes, y compris la PDG.

Le sénateur Nancy Ruth : À la direction?

M. Olsen : Oui.

Le sénateur Jaffer : Non, je parlais maintenant des syndicats.

M. Olsen : Je ne sais pas. Ce n'est certainement pas le cas de l'Alliance de la fonction publique du Canada à Postes Canada, ni du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. Ces syndicats sont essentiellement dirigés par des femmes.

Le sénateur Jaffer : Mais, la plupart des syndicats auxquels vous avez affaire dans le cadre de l'ETCOF sont à prédominance masculine?

M. Farrell : Je dirais que la majorité des syndicats au sein des entreprises faisant partie de l'ETCOF sont à prédominance masculine.

Le sénateur Jaffer : Des hommes donc?

M. Farrell : Oui.

Le sénateur Nancy Ruth : Je vous remercie de votre présence devant le comité. On se laisse prendre au jeu.

Je prends un intérêt particulier aux questions que vous posait le sénateur Jaffer, car je ne comprends pas très bien ce qui s'est passé au cours des 25 dernières années où l'équité salariale était censée être acquise. La plupart de vos entreprises demeurent à prédominance masculine. Il me semble que ni les employeurs ni les syndicats ne semblent s'être attachés à supprimer cette inégalité.

Au cours des cinq ou 10 dernières années, la situation semble s'être un peu améliorée à Postes Canada, mais elle s'est probablement détériorée ailleurs.

M. Olsen : Je peux vous citer un exemple de ce qui s'est passé à Postes Canada. La plainte en instance a un intérêt purement rétrospectif. En fait, les parties se sont désistées.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous avez, en tant qu'employeur, corrigé la situation?

M. Olsen : Nous avons fait exactement ce que prévoit le nouveau texte, même si, à l'époque, nous n'y étions pas obligés. L'entreprise et l'Alliance de la fonction publique s'étaient entendues, en 2000, sur un plan d'évaluation des emplois des groupes d'employés représentés par l'Alliance de la fonction publique du Canada. Nous nous étions assurés du caractère non sexiste de ce plan. Nous avons convenu des divers coefficients de pondération. Nous allions nous fonder uniquement sur les qualifications, l'effort et les responsabilités, comme le prévoit le texte qui retient aujourd'hui notre attention. Nous avons convenu du plan à appliquer.

Après avoir déterminé la valeur de tous les emplois représentés par le syndicat, nous nous sommes réunis autour de la table des négociations et nous avons négocié la rémunération convenant à ces divers emplois, conformément à une échelle fondée sur la valeur respective des divers travaux. Cela a permis de résoudre les difficultés à l'origine de la plainte.

We have done that for all of our bargaining units by working out a job evaluation plan and negotiating the compensation and the benefits at the end of it. We have done that for all our trade unions, with the exception of the Canadian Union of Postal Workers, who believe and, because of their bargaining militancy, have been able to achieve having all jobs in their bargaining union paid relatively the same amount irrespective of value.

Senator Nancy Ruth: We hear about it at the door.

Mr. Farrell, my point is that without any legislation at all, employers can change equity issues. They can make conditions more equitable. Given the statistics, situations have not changed. The percentage of women in executive positions may have changed a little, but it is nowhere near 50-50.

Why is legislation important to you, and do you think it will drive it? How do your executives and the members of your unions, both unionized and non-unionized employees, feel about this act? Do they think it will be any better when they know their employers have not fixed it already?

Mr. Farrell: I am not sure whether that is a question.

Senator Nancy Ruth: I want to know what the employees and executives are thinking. Is this new act a hopeful thing for them?

Mr. Farrell: First, employers do take pay equity seriously. They work at improving the situation, and we think that this act will go a long way to assist in the reduction in the wage gaps that currently exist. We do recognize that there are gaps that currently exist, and they have to be addressed. Important in this legislation is that they are trying to create a situation where both the unions and the employers are equally responsible for addressing the gap. In a unionized environment, the employer is the only one that has to deal with the problem of the inequity because the unions are not compelled to play ball in the bargaining process. We need to get the unions to have joint responsibility with the employers for the outcome. We need to get them to meet in advance of collective bargaining, define the problem and identify the inequities and the reasons they have existed. We need to develop a game plan to correct this problem over time together.

Can we get there overnight?

Well, maybe not because that might mean that we will have to reduce the wages for the men and raise the wages for the women and bring them immediately to an equal status. That is, to a

Nous avons procédé ainsi au sein de toutes les unités de négociation, d'abord en s'entendant sur un plan d'évaluation des divers emplois, puis en négociant la rémunération et les avantages sociaux s'y rattachant. Nous avons procédé ainsi avec tous les syndicats d'employés, à l'exception du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes qui, en raison, d'après nous, du caractère militant de leur action syndicale, est parvenu à obtenir qu'à peu près tous les emplois relevant de ce syndicat aient une rémunération à peu près de même niveau, quelle que soit la valeur du travail accompli.

Le sénateur Nancy Ruth : On nous a effectivement fait part de cela.

Monsieur Farrell, je voulais simplement dire que même en l'absence d'un texte législatif, les employeurs ont les moyens d'instaurer la parité salariale. Ils peuvent imprimer aux rémunérations un caractère plus équitable. Or, compte tenu des statistiques dont nous disposons, force est de constater que la situation à cet égard n'a guère évolué. Le pourcentage de femmes occupant des postes de direction a peut-être augmenté, mais il est loin d'atteindre 50 p. 100.

Pourquoi ce texte vous paraît-il si important, et pensez-vous qu'il va effectivement nous permettre de progresser en ce domaine? Qu'en pensent vos dirigeants et les membres de vos syndicats, ou de vos employés, tant syndiqués que non syndiqués? Pensent-ils que cela va améliorer la situation alors qu'ils savent pertinemment que leurs employeurs ne sont pas encore parvenus à le faire?

M. Farrell : Est-ce une question que vous me posez là?

Le sénateur Nancy Ruth : Je tiens à savoir ce qu'en pensent les employés et les cadres dirigeants. Ces nouvelles dispositions leur donnent-elles à espérer des progrès en ce domaine?

M. Farrell : Je dois dire, d'abord, que l'équité salariale est une question que les employeurs prennent tout à fait au sérieux. Ils s'attachent à améliorer la situation et nous estimons que ce projet de loi va contribuer sensiblement à réduire les écarts existants en matière de rémunération. Nous reconnaissons qu'il existe effectivement des écarts et qu'il convient de s'y attaquer. L'important, dans ce projet de loi est qu'il tente de faire partager par les employeurs et les syndicats, la responsabilité à cet égard. Dans un contexte purement syndical, l'employeur portait seul la responsabilité découlant d'éventuelles inégalités de rémunération, étant donné que les syndicats n'ont pas, dans le cadre des négociations collectives, à collaborer avec lui pour régler le problème. Il faut donc que les responsabilités à cet égard incombent conjointement aux syndicats et aux employeurs qui vont devoir se réunir avant même que ne soient entamées les négociations collectives afin de définir le problème, de cerner les inégalités et d'en identifier les causes. Il va donc leur falloir élaborer conjointement une stratégie permettant éventuellement de régler le problème.

Allons-nous y parvenir tout de suite?

Peut-être que non, car cela exigerait vraisemblablement, afin de parvenir à la parité, de réduire les salaires des hommes pour augmenter les salaires des femmes. Cela ne paraît pas vraiment

certain extent, impractical and something that unions could never accept. However, let us find a way to define the problem, work out a game plan, identify some targets, put in a good, solid job-evaluation system together, union and management, agree we will work together on this and, over time, genuinely fix the problem.

In essence, that is what we find helpful in this legislation, and we believe that this legislation that has been proposed in the public service will go a long way to resolve the inequities that exist.

It will take time. As you know, people have fixed budgets, and you cannot correct these problems overnight. However, this creates a mechanism where the employers and the unions have to work together, hand in glove, to solve a problem.

Senator Nancy Ruth: Are most of the corporations in your group unionized, or 50 per cent of them unionized?

Mr. Farrell: I would say that 80 per cent of the companies are unionized that are members. There are 586,000 employees in total among the FETCO companies, 212,000 of which are unionized.

Senator Nancy Ruth: You certainly put the problem in a nutshell, which was if men would reduce their wages so that women could bring their wages up, it would be solved, and that has been suggested for decades; and for decades, men have resisted sharing any power with women. I do hope this act does something to it.

My final comment to you, Mr. Olsen is, having followed Charter cases since 1985, particularly around women's rights, an aid for interpretation is not the same as being in the act; it never was, and no case law exists on what is described as "equitable compensation."

Mr. Olsen: I cannot put my finger on them, but there are a number of pay equity cases, especially the government ones, arising under section 11 of the Canadian Human Rights Act. I agree with you that it would be better if it was embedded in the legislation.

Senator Nancy Ruth: There has to be a reason it is not.

Mr. Olsen: I agree with your basic thesis. However, I do know that the courts have used words in the preamble to breathe meaning into the substantive provisions of the act.

I do not know why the Treasury Board, or whoever drafted it, did it this way. I do not know what else it could mean, other than

possible et c'est sans doute quelque chose que les syndicats n'accepteraient pas. Tentons, cependant, de parvenir à un nouveau moyen de définir le problème, d'élaborer une stratégie, de nous fixer des objectifs et d'élaborer une grille d'évaluation des emplois afin que, ensemble, les syndicats et la direction des entreprises parviennent à s'entendre et trouvent à ce problème une solution satisfaisante.

C'est en cela que le projet de loi nous semble bon et nous estimons que la loi que l'on se propose d'appliquer en ce domaine aux employés de la fonction publique permettra de régler une grande partie des inégalités.

Tout cela va prendre du temps, car, vous savez bien qu'il y a des budgets et que ce genre de problème ne peut pas être réglé en un jour. Cela dit, les nouvelles dispositions instaurent un mécanisme permettant aux employeurs et aux syndicats de travailler la main dans la main en vue de résoudre le problème.

Le sénateur Nancy Ruth : Dans la plupart des entreprises appartenant à votre groupe, les employés sont-ils syndiqués, ou la moitié d'entre eux?

M. Farrell : Je dirais que, dans à peu près 80 p. 100 des entreprises de notre groupe, les employés sont syndiqués. Les entreprises appartenant à l'ETCOF ont en tout 586 000 employés, dont 212 000 syndiqués.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous avez correctement résumé la question en disant que le problème serait réglé si les hommes acceptaient de voir baisser leur rémunération afin que celle des femmes puisse augmenter. C'est une solution que l'on propose depuis longtemps, mais, depuis longtemps aussi, les hommes s'y refusent. J'espère que ce projet de loi permettra de faire avancer les choses.

J'aimerais, pour terminer, simplement vous dire, monsieur Olsen, que m'intéressant, depuis 1985, à la jurisprudence sur les dispositions de la Charte et notamment aux arrêts concernant les droits des femmes, je trouve qu'il n'y a pas de commune mesure entre une chose susceptible de contribuer à l'interprétation d'un texte et une disposition qui est effectivement inscrite dans le texte. Il n'existe pas de jurisprudence concernant le sens qu'il convient d'attribuer au terme « rémunération équitable ».

M. Olsen : Je ne suis pas en mesure de vous les citer de mémoire, mais plusieurs jugements ont été rendus en matière d'équité salariale au titre de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et en particulier en matière de rémunération dans la fonction publique. Cela dit, je conviens qu'il serait mieux qu'une telle disposition soit inscrite dans la loi.

Le sénateur Nancy Ruth : Il doit donc y avoir une raison pour que cela n'ait pas été fait.

M. Olsen : Je suis d'accord avec vous sur l'essentiel. Je sais, néanmoins, que les tribunaux ont parfois eu recours au préambule pour donner davantage de sens aux dispositions de la loi.

Je ne sais pas pourquoi le Conseil du Trésor, enfin les rédacteurs du texte, a retenu cette formule. Mais je ne vois

equal pay for work of equal value. Ask them, perhaps. I think it could be used as an aid to interpretation.

Senator Poy: I have a question either of you can answer. When you talk about bargaining, it would be the employer and the union.

You have not included the non-unionized members of FETCO, so I do not know how that works. The unions get a package at the end of the bargaining.

Who will enforce equal pay for work of equal value to the unions, or is that entirely up to the unions to solve that?

Mr. Olsen: Do you mean under this new legislation?

Senator Poy: Yes.

Mr. Olsen: First, there is a positive obligation on both the employer and the union to investigate this matter. Proposed section 3 of the new act imposes the obligation on both the employer and the trade unions to take measures to provide those employees with equitable compensation. Then they tell you how to do it.

It tells you that, before the expiry under proposed section 12, they each have to advise each other of their views and whether they have female-predominant groups or male-predominant groups and what the issues are with respect to key equitable compensation.

They must do preparatory work and then give each other notice about the issues they want to deal with. If they cannot agree, it can be referred to the arbitration tribunal under the Public Service Labour Relations Act, which has two mechanisms to resolve disputes; namely, binding arbitration and a conciliation strike route. Those types of questions can be raised to the arbitration tribunal and the other to the conciliation mechanism. Unionized employees can complain if they are not satisfied with the steps that either the union or the employer has taken.

Senator Poy: Where would these employees go?

Mr. Olsen: I believe they would go to the Public Service Labour Relations Board with the complaints that either the employer or the trade union has not followed the mandatory steps to address these complaints.

Senator Poy: The bargaining is in two steps. First, the employer and the unions would bargain for a package, for a certain amount. I understand the unions then will make the decision of

guère que cela pourrait vouloir dire autre chose qu'un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale. Il conviendrait peut-être de leur demander et leurs explications pourraient, elles aussi, contribuer à l'interprétation des dispositions de ce projet de loi.

Le sénateur Poy : Ma question s'adresse à l'un ou l'autre d'entre vous. Quand vous parlez de négociations, vous voulez dire entre l'employeur et le syndicat.

Vous n'avez pas parlé, cependant, des entreprises faisant partie d'ETCOF, mais dont les employés ne sont pas syndiqués. Je ne vois donc pas très bien comment les choses se passeraient dans ce cas-là. En effet, c'est à l'issue d'une négociation qu'un syndicat parvient à un accord concernant l'enveloppe salariale.

Mais qui veillera à ce que les syndicats respectent effectivement le principe d'un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale? Cela sera-t-il laissé entièrement aux syndicats?

M. Olsen : Vous voulez dire dans le cadre des nouvelles dispositions?

Le sénateur Poy : Oui.

M. Olsen : D'abord, il incombe, aux termes du projet de loi à la fois à l'employeur et au syndicat de régler la question. En effet, l'article 3 impose tant à l'employeur qu'au syndicat l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour offrir aux employés une rémunération équitable. Ce seront donc eux qui en fixeront les modalités.

Aux termes de l'article 12, avant l'expiration de la convention collective, l'employeur et l'agent négociateur doivent chacun faire connaître à l'autre son point de vue et indiquer les catégories d'employés qui sont à prédominance féminine ou à prédominance masculine en signalant les difficultés qui se posent en matière de rémunération équitable.

Les deux parties seront donc tenues de préparer le terrain et de se communiquer les questions qu'elles souhaitent voir aborder. Si les deux parties ne parviennent pas à s'entendre, la question pourrait être, aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, renvoyée devant un tribunal arbitral, et là il existe deux mécanismes de résolution des différends; l'arbitrage exécutoire et la voie de la conciliation/grève. Ces questions peuvent donc être soulevées devant le tribunal d'arbitrage ou dans le cadre de la procédure de conciliation. Les employés syndiqués qui s'estimeraient insatisfaits des mesures prises soit par leur syndicat, soit par leur employeur, conservent la faculté de porter plainte.

Le sénateur Poy : À qui s'adresseraient-ils pour se plaindre?

M. Olsen : Je pense que dans l'hypothèse où l'employeur ou le syndicat n'a pas pris les mesures nécessaires, les employés peuvent porter plainte devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Le sénateur Poy : Les négociations se déroulent en deux temps. D'abord, l'employeur et les syndicats s'entendent sur l'enveloppe globale de la rémunération. Je crois que dans un deuxième temps,

how their members are to be paid. That is what I have understood with your presentation.

Mr. Olsen: It is not unusual — not under this new legislation — but under the current regime, namely, the Canadian Human Rights Act, that equal pay for work of equal value is not proactive legislation. It is only complaint-based legislation. Historically — certainly with FETCO members that I am aware of — the union will negotiate a collective agreement and make the majority of the decisions about how that wage pot will be divided up.

We are saying that the trade union has leveraged the complaint process, so it signed a collective agreement. Let us say for argument's sake, hypothetically, it has decided to give all the money to its male-dominated employees. It signed off the collective agreement and exhausted all the monies the employer had in its pot for resolving that particular dispute. Then, in theory, it could turn around the next day and file a complaint about its female-dominated employees who have been shortchanged under the collective agreement that they just reached and say to the employer, "Okay, now get another pot of money out and make up the difference."

Under this legislation, that could not happen.

Senator Poy: I see.

Mr. Olsen: They would have to address it up front in advance of collective bargaining or as part of collective bargaining. They could not decide to favour one group over the other and then file a complaint.

Senator Poy: What happens to the non-unionized members of FETCO? How would that work?

Mr. Farrell: First, this new legislation that we are talking about does not apply to the private sector. This legislation will apply only to the public sector. We are still operating under the existing regime, which still exists in the private sector.

Senator Brazeau: Let me be the first to share how privileged I am to be part of a minority among a female-dominated cast here this evening. There is a model for others to follow.

Thank you for being here this evening. I have a very simple question that deals with pay equity. If we take that as a principle for both the unions and the employer to deal with, in terms of when they get to the bargaining table, in your opinion would you not characterize that as protection or promotion of, first, the employee's rights of trying to achieve fair compensation, but more importantly, women's rights to try to achieve fair compensation?

Mr. Farrell: I am not sure I understand your question.

ce sont les syndicats qui décident comment cette masse sera répartie entre les salariés. C'est ce que je crois avoir compris de ce que vous nous avez dit.

M. Olsen : Dans le cadre du régime actuel, le principe d'un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale n'a pas à être mis en œuvre de façon proactive. En effet, le régime actuel exige le dépôt préalable d'une plainte. Dans le passé, et cela vaut à tout le moins, pour les entreprises membres d'ETCOF, le syndicat négocie une convention collective, après quoi, c'est lui qui prend la plupart des décisions concernant la manière dont l'enveloppe salariale va être répartie parmi ses membres.

D'après nous, les syndicats ont utilisé la procédure de plainte à des fins tactiques. Supposons, par exemple, qu'un syndicat ait décidé de n'accorder d'augmentation de salaire qu'aux catégories d'employés à prédominance masculine. Dans cette hypothèse, le syndicat pourrait néanmoins porter plainte en faisant valoir que la nouvelle convention collective lèse les catégories d'employés à prédominance féminine et demander à l'employeur une rallonge afin de combler l'écart entre les deux catégories d'employés.

Or, cela n'est plus possible en vertu des nouvelles dispositions.

Le sénateur Poy : Je vois.

M. Olsen : Il faudra en effet que le syndicat fasse état de l'écart avant que ne soient entamées les négociations, ou du moins dans le cadre de celles-ci. Le syndicat ne pourra plus décider de favoriser un groupe d'employés par rapport à l'autre, et après cela, porter une plainte en invoquant une inégalité de rémunération.

Le sénateur Poy : Mais que se passera-t-il alors pour les entreprises membres d'ETCOF dont les employés ne sont pas syndiqués?

M. Farrell : D'abord, le projet de loi qui retient aujourd'hui notre attention ne s'applique pas au secteur privé, mais uniquement au secteur public. Le secteur privé, donc, continue à relever du régime actuel.

Le sénateur Brazeau : Permettez-moi de dire combien j'apprécie le privilège de faire ce soir partie d'une minorité dans un ensemble à prédominance féminine. Je pense qu'il y a là un modèle dont d'autres pourraient s'inspirer.

Je vous remercie d'avoir répondu à notre invitation. J'aurais à vous poser une question tout à fait simple concernant l'équité salariale. Dans la mesure où nous considérons qu'il appartient à la fois à l'employeur et au syndicat de mettre ce principe en œuvre, estimez-vous que, dans le contexte des négociations collectives, les nouvelles dispositions tendent à protéger ou à promouvoir le droit à une rémunération équitable, mais chose plus importante encore, le droit des femmes à la parité salariale?

M. Farrell : Je ne suis pas tout à fait certain d'avoir saisi le sens de votre question.

Senator Brazeau: I posed this earlier. If you look at the new act, is it bettering the current process that we have in place in terms of trying to achieve pay equity?

Mr. Farrell: Yes, we believe it will because this new act, which will apply in the public sector but not the private sector, will provide an arrangement where both the unions and the employers will be compelled to be equally responsible for delivering equal pay for work of equal value, jointly developing a process to get there and, in fact, getting there.

Individual employees still have an opportunity to file complaints and deal with what they consider to be inequities; there is still due process.

This whole issue of pay equity is a combination of an employment-related issue and a human rights issue. We are trying to find solutions within the context of the reality of collective bargaining in the way that wages are set and dealt with in the collective bargaining process. In this new legislation, we are simply taking an approach that makes the employer and the unions equally responsible for ensuring that good things happen.

Senator Brazeau: Have the members that you represent raised any concerns with the act?

Mr. Farrell: Are you talking about the new act that has been drafted?

Senator Brazeau: That is correct.

Mr. Farrell: They have not raised any concerns.

Mr. Olsen: I think our members, overall, support the provisions. In 2002, Professor Weiler appeared before the Bilson Task Force — he was still well enough to do that — and presented this paper to the task force. We had asked Professor Weiler to come and present his views to FETCO. This act follows in large measure some of the basic tenets that Professor Weiler articulated to the task force at that time. I think that is why we are here to support this bill.

The Chair: Thank you, gentlemen, for coming. I am sorry the night is so late, but this is the time slot we have. We appreciate your perspectives on the bill and, again, we put some questions to you that we will be putting to the Treasury Board. However, in light of the time frame to try to meet our deadline, we very much appreciate that you have responded quickly. It helps our task and our time frame.

I should take a moment to say that we are also on a different reference looking at the issues of visible minorities, gender, Aboriginal and disabled within the Public Service Commission. I recently came across an article about the Canada Post

Le sénateur Brazeau : J'avais déjà posé une question à cet égard. Considérez-vous que les nouvelles dispositions constituent, en ce qui concerne cet objectif de parvenir à l'équité salariale, une amélioration par rapport au régime actuel?

M. Farrell : Oui, car, d'après nous, ces nouvelles dispositions, qui ne s'appliquent pas au secteur privé mais uniquement au secteur public, imposent tant aux syndicats qu'aux employeurs l'obligation d'assumer conjointement la responsabilité de mettre en œuvre le principe d'un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale et qu'il va donc leur incomber à tous les deux de trouver les moyens d'y parvenir et d'y parvenir en fait.

Les employés conserveront, eux, la possibilité de porter plainte en cas d'inégalité. Ce droit leur reste acquis.

La question de l'équité salariale est à la fois une question de droit du travail et une question de droits de la personne. Nous tentons de parvenir à des solutions dans le contexte de cette réalité que constituent les négociations collectives et de la manière dont sont fixés les salaires. Les nouvelles dispositions ont simplement pour effet de créer tant pour l'employeur que pour les syndicats l'obligation d'aboutir aux résultats voulus.

Le sénateur Brazeau : Les entreprises membres de votre organisation vous ont-elles fait part de certaines préoccupations au sujet des nouvelles dispositions?

M. Farrell : Des dispositions du projet de loi?

Le sénateur Brazeau : Oui.

M. Farrell : Non.

M. Olsen : Je peux dire que, dans l'ensemble, les membres de notre organisation sont favorables aux nouvelles dispositions. En 2002, le professeur Weiler a comparu devant le Groupe de travail Bilson — à l'époque son état de santé lui permettait encore une telle intervention — et a présenté un exposé sur la question. Nous avions demandé au professeur Weiler de faire, à l'intention d'ETCOF une étude sur la question. Les dispositions de ce projet de loi s'alignent en grande partie sur les idées essentielles développées par le professeur Weiler devant le groupe de travail. C'est d'ailleurs pour cela que nous prenons la parole ici afin de défendre ce projet de loi.

La présidente : Messieurs, je vous remercie d'avoir répondu à notre invitation. Je suis désolée que nous ayons eu à poursuivre si tard, mais c'était la seule possibilité que nous offrait le calendrier. Nous vous remercions des points de vue que vous avez exprimés au sujet de ce projet de loi. Et nous entendons poser aux représentants du Conseil du Trésor, certaines des questions que nous vous avons posées ce soir. Les délais qui nous sont impartis pour mener à bien nos travaux sont assez justes et nous vous sommes donc reconnaissants d'avoir répondu si vite à notre invitation. Vous avez en cela facilité notre tâche.

Je précise que nous sommes en même temps chargé d'étudier, au sein de la Commission de la fonction publique, la question des minorités visibles, des hommes et des femmes, des Autochtones et des personnes frappées d'une invalidité. Je suis récemment tombée

Corporation, which I found almost shocking in the changes that have been made positively. I am sure you know which article I am talking about.

Mr. Olsen: Yes.

The Chair: If you could provide our clerk with it, it will help us become updated on the work that you have done, and, perhaps, we will take an opportunity to call you in another study, at another time. I wanted to probe some of the comments there to see whether they are correct and to verify the achievements you have made, which perhaps many Canadians, me included, were not particularly aware of. They would be instructive.

Mr. Olsen: Thank you. I will be happy to leave the particulars of how you can reach me, and I will be happy to provide that material to you. Are you referring to the article about the Aboriginal awards and so on?

The Chair: Yes.

Mr. Olsen: Thank you.

The Chair: Thank you, gentlemen. Senators, we will take a few minutes on business.

The steering committee has been meeting regularly, and we have been trying to deal with our mandates as efficiently as we can. The steering committee put two priorities: the UPR and in the council. While we do not feel we could do all of the report and all of the witnesses and submit it in time, we thought it would be important to put a short report in.

Senator Jaffer: Do you want to be in camera now?

The Chair: I do not think so. Do you? If you want to go in camera, we could take a moment to go in camera.

Senator Jaffer: I think we should. This is business.

Senator Nancy Ruth: My comment is for clerk the Library of Parliament.

The Chair: Could we wait? We have had an agreement to go in camera, so with have to go in camera. How long does it take us? Two minutes? Tell us two seconds, and we will not move from the chairs.

(The committee continued in camera.)

sur un article concernant la Société canadienne des postes et j'ai été agréablement surprise des progrès qui semblent y avoir été accomplis. Vous savez, je pense, de quel article il s'agit.

M. Olsen : Oui.

La présidente : Si vous pouviez en faire parvenir un exemplaire à notre greffier, cela nous aiderait à mettre à jour nos connaissances de ce qui s'est fait chez vous, et nous aurons peut-être ultérieurement l'occasion de vous contacter à nouveau dans le cadre des autres questions que nous pourrions être chargés d'étudier. J'aurais souhaité discuter avec vous de certaines des choses qui sont dites dans cet article afin de voir si tout est exact et de vérifier que les progrès dont il est fait état ont effectivement été réalisés, progrès dont de nombreux Canadiens, moi y compris, n'étaient pas au courant. Cela nous serait, là encore, utile.

M. Olsen : Je vous remercie. C'est très volontiers que je vais laisser mes coordonnées au cas où vous souhaiteriez me contacter à nouveau. Et c'est très volontiers aussi que je vous ferai parvenir l'article en question. C'est bien de l'article concernant les récompenses accordées à des employés autochtones qu'il s'agit?

La présidente : Oui.

M. Olsen : Je vous remercie.

La présidente : Merci, messieurs. Sénateurs, nous allons maintenant consacrer quelques minutes aux travaux du comité.

Le comité de direction s'est réuni régulièrement et nous avons tenté d'accomplir les missions qui nous ont été confiées aussi efficacement que possible. Le comité de direction a fixé deux priorités : l'EPU et le rapport du conseil. Nous ne pensons pas être en mesure de recueillir tous les témoignages et de rédiger le rapport intégral dans les délais qui nous ont été fixés, mais nous avons cru important, au moins, de remettre un rapport abrégé.

Le sénateur Jaffer : Souhaitez-vous poursuivre à huis clos?

La présidente : Non, je ne le pense pas. Le pensez-vous? Si vous souhaitez poursuivre à huis clos, nous le pouvons.

Le sénateur Jaffer : Je pense que nous devrions. Il s'agit des travaux du comité.

Le sénateur Nancy Ruth : Mon observation s'adressait au greffier.

La présidente : Pourrions-nous attendre un instant? Nous sommes convenus de poursuivre à huis clos, et c'est ce que nous allons faire. Combien de temps cela prendra-t-il? Deux minutes? Dites-le-nous en deux secondes, et nous n'aurons pas comme ça à changer de places.

(Le comité poursuit ses travaux à huis clos.)



If undelivered, return COVER ONLY to:
Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

WITNESSES

Assembly of First Nations:

Wilton Littlechild, AFN Regional Chief (Treaties 6, 7, 8);

Gina Cosentino, Senior Advisor, Government Relations and
International Affairs, National Chief's Office.

Canadian Human Rights Commission:

Ian Fine, Director General and Senior General Counsel, Dispute
Resolution Branch;

Fiona Keith, Counsel, Dispute Resolution Branch.

Federally Regulated Employers — Transportation and Communication (FETCO):

John Farrell, Executive Director;

David Olsen, Assistant General Counsel, Legal Affairs, Canada
Post Corporation.

TÉMOINS

Assemblée des Premières Nations :

Wilton Littlechild, chef régional de l'APN (Traités 6, 7, 8);

Gina Cosentino, conseillère principale, Relations gouvernementales
et affaires internationales, Bureau du chef national.

Commission canadienne des droits de la personne :

Ian Fine, directeur général et avocat général principal, Direction
générale du règlement des différends;

Fiona Keith, avocate, Direction générale du règlement des
différends.

Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF) :

John Farrell, directeur administratif;

David Olsen, directeur adjoint, Services juridiques, Société
canadienne des postes.





Second Session
Fortieth Parliament, 2009

Deuxième session de la
quarantième législature, 2009

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

Human Rights

Droits de la personne

Chair:

The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Présidente :

L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Monday, May 25, 2009

Le lundi 25 mai 2009

Issue No. 7

Fascicule n° 7

Fifth meeting on:

Issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations

Cinquième réunion concernant :

L'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et à examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne

and

et

Second meeting on:

The elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009: dealing with equitable compensation (Part 11)

Deuxième réunion concernant :

Les éléments du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, concernant la rémunération équitable (partie 11)

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS :
(Voir à l'endos)

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

The Honourable A. Raynell Andreychuk, *Chair*

The Honourable Mobina S. B. Jaffer, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Brazeau	Munson
* Cowan	Neufeld
(or Tardif)	Pépin
* LeBreton, P.C.	Poy
(or Comeau)	Stratton
Mitchell	

* Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Mitchell was added to the membership of the committee (*May 25, 2009*).

The Honourable Senator Pépin replaced the Honourable Senator Lovelace Nicholas (*May 25, 2009*).

The Honourable Senator Neufeld replaced the Honourable Senator Martin (*May 21, 2009*).

The Honourable Senator Stratton replaced the Honourable Senator Nancy Ruth (*May 21, 2009*).

The Honourable Senator Brazeau replaced the Honourable Senator Stratton (*May 21, 2009*).

The Honourable Senator Stratton replaced the Honourable Senator Brazeau (*May 19, 2009*).

The Honourable Senator Munson replaced the Honourable Senator Adams (*May 12, 2009*).

The Honourable Senator Goldstein retired (*May 11, 2009*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable A. Raynell Andreychuk

Vice-présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer

et

Les honorables sénateurs :

Brazeau	Munson
* Cowan	Neufeld
(ou Tardif)	Pépin
* LeBreton, C.P.	Poy
(ou Comeau)	Stratton
Mitchell	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Mitchell est ajouté à la liste des membres du comité (*le 25 mai 2009*).

L'honorable sénateur Pépin a remplacé l'honorable sénateur Lovelace Nicholas (*le 25 mai 2009*).

L'honorable sénateur Neufeld a remplacé l'honorable sénateur Martin (*le 21 mai 2009*).

L'honorable sénateur Stratton a remplacé l'honorable sénateur Nancy Ruth (*le 21 mai 2009*).

L'honorable sénateur Brazeau a remplacé l'honorable sénateur Stratton (*le 21 mai 2009*).

L'honorable sénateur Stratton a remplacé l'honorable sénateur Brazeau (*le 19 mai 2009*).

L'honorable sénateur Munson a remplacé l'honorable sénateur Adams (*le 12 mai 2009*).

L'honorable sénateur Goldstein a pris sa retraite (*le 11 mai 2009*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, May 25, 2009
(8)

[English]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:30 p.m., in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable A. Raynell Andreychuk, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Brazeau, Jaffer, McCoy, Mitchell, Munson, Nancy Ruth, Neufeld, Pépin, Poy and Stratton (11).

In attendance: Julian Walker and Jennifer Bird, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, March 12, 2009, the committee continued its examination of the following elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009: those elements dealing with equitable compensation (Part 11). (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 6.*)

WITNESSES:*Treasury Board Secretariat of Canada:*

Hélène Laurendeau, Assistant Secretary, Labour Relations and Compensation Operations;

Dan Danagher, Executive Director, Program Integrity, Labour Relations and Compensation Operations.

Association of Canadian Financial Officers:

Milt Isaacs, President and Chair of the Board of Directors.

Public Service Alliance of Canada:

Patty Ducharme, National Vice-President.

As an individual:

Daphne Taras, Professor of Labour Relations, Haskayne School of Business, University of Calgary.

Professional Institute of the Public Service of Canada:

Geoffrey Grenville-Wood, General Counsel.

Ms. Laurendeau made a presentation and, with Mr. Danagher, answered questions.

At 7:45 p.m., the committee suspended.

At 7:50 p.m. the committee resumed.

Mr. Isaacs, Ms. Ducharme, Ms. Taras, and Mr. Grenville-Wood each made a statement and together answered questions.

At 9:04 p.m., the committee suspended.

At 9:09 p.m., pursuant to rule 92(2)(f), the committee resumed in camera to consider a draft report.

PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 25 mai 2009
(8)

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 18 h 30, dans la pièce 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable A. Raynell Andreychuk (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Brazeau, Jaffer, McCoy, Mitchell, Munson, Nancy Ruth, Neufeld, Pépin, Poy et Stratton (11).

Également présents : Julian Walker et Jennifer Bird, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 12 mars 2009, le comité poursuit son examen des éléments du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, concernant la rémunération équitable (partie 11). (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 6 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :*Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :*

Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe, Relations de travail et opérations de rémunération;

Dan Danagher, directeur exécutif, Intégrité des programmes, Relations de travail et opérations de rémunération.

Association canadienne des agents financiers :

Milt Isaacs, président de l'association et président du Conseil d'administration.

Alliance de la Fonction publique du Canada :

Patty Ducharme, vice-présidente nationale.

À titre personnel :

Daphne Taras, professeure de relations de travail, Haskayne School of Business, Université de Calgary.

Institut professionnel de la fonction publique du Canada :

Geoffrey Grenville-Wood, avocat général.

Mme Laurendeau fait une déclaration, puis avec l'aide de M. Danagher, répond aux questions.

À 19 h 45, le comité suspend ses travaux.

À 19 h 50, le comité reprend ses travaux.

M. Isaacs, Mme Ducharme, Mme Taras et M. Grenville-Wood font une déclaration, puis ensemble, répondent aux questions.

À 21 h 4, le comité suspend ses travaux.

À 21 h 9, conformément à l'article 92(2)(f) du Règlement, le comité se réunit à huis clos pour examiner un projet de rapport.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee continued its examination of issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 3.*)

It was agreed that senators' staff be permitted to remain in the room for the in camera session.

It was agreed that the draft report be adopted as amended.

At 9:15 p.m., pursuant to rule 92(2)(e), the committee proceeded to the consideration of a draft agenda.

It was moved:

That the committee undertake a study of United Nations Security Council Resolution 1325;

That such study be conducted within the ambit of the order of reference adopted by the Senate on March 4, 2009, authorizing this committee to monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations; and

That the study examine Canada's role in strengthening human rights mechanisms, including equality between women and men, in selected conflict-affected countries with particular reference to Canada's:

1. implementation of United Nations Security Council Resolution 1325;
2. participation in relevant United Nations conflict resolution and peace mechanisms, such as the Peacebuilding Commission and Fund; and,
3. departmental programs and initiatives.

The question being put on the motion, it was adopted.

At 9:20 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Le greffier du comité,

Adam Thompson

Clerk of the Committee

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité poursuit son examen de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 3 des délibérations du comité.*)

Il est convenu de permettre au personnel de rester dans la salle pendant le huis clos.

Il est convenu d'adopter le projet de rapport modifié.

À 21 h 45, conformément à l'article 92(2)e) du Règlement, le comité examine un projet d'ordre du jour.

Il est proposé :

Que le comité examine la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies;

Que l'étude soit menée conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le 4 mars 2009, lequel autorise le comité à étudier et surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et à examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne; et

Que l'étude porte sur le rôle joué par le Canada dans le renforcement des mécanismes de protection des droits de la personne, y compris l'égalité entre les sexes, dans certains pays touchés par des conflits, et notamment au chapitre de :

1. la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies;
2. la participation aux mécanismes de résolution des conflits et de restauration de la paix des Nations Unies, comme la Commission et le Fonds de consolidation de la paix; et
3. l'élaboration d'initiatives et de programmes ministériels.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

À 21 h 20, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, May 25, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:30 p.m. to examine the following elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009: those elements dealing with equitable compensation (Part 11).

Senator A. Raynell Andreychuk (*Chair*) in the chair.

[English]

The Chair: This is the Standing Senate Committee on Human Rights. We are here to examine the following elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act 2009, in particular, those elements dealing with the equitable compensation, Part 11. As committee members will recall, Bill C-10, the Budget Implementation Act, was passed and we were given the reference to study the subject matter of equitable compensation in Part 11.

We are pleased to have Ms. Hélène Laurendeau, from the Treasury Board Secretariat of Canada. We trust you are feeling better, and thank you for appearing at this time. With Ms. Laurendeau is Mr. Dan Danagher, Executive Director, Program Integrity, Labour Relations and Compensation Operations.

Hélène Laurendeau, Assistant Secretary, Labour Relations and Compensation Operations, Treasury Board of Canada Secretariat: First, Madam Chair, thank you for your understanding. I know this committee tried to have me earlier and, indeed, I was at home, which is rare for me.

[Translation]

Thank you for the opportunity to appear before you today to talk about the Public Sector Equitable Compensation Act. Today, I will provide you with a brief overview of the context behind the creation of the Act and outline some of its fundamental features.

[English]

In terms of context, over the past 10 years, women have made important strides in the federal public service. Women and men in the same job get paid exactly the same wage. In addition, women are increasingly represented in executive and knowledge-worker ranks. In the past decade alone, women's representation in these groups has grown by as much as 15 per cent. Women are now 41 per cent of our executive ranks and almost 56 per cent of our knowledge workers within the federal public service.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 25 mai 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui à 18 h 30 pour étudier les éléments suivants du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, les éléments concernant la rémunération équitable (partie 11).

Le sénateur A. Raynell Andreychuk (*présidente*) occupe le fauteuil.

[Traduction]

La présidente : Je vous souhaite la bienvenue au Comité sénatorial permanent des droits de la personne. Nous sommes ici pour étudier les éléments suivants du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, les éléments concernant la rémunération équitable, Partie 11. Comme les membres du comité s'en souviennent sans doute, le projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, a été adopté, et on nous a confié la responsabilité d'étudier la question de la rémunération équitable contenue à la Partie 11.

Nous avons le plaisir de recevoir Mme Hélène Laurendeau, du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Vous semblez vous porter mieux que la dernière fois, je vous remercie de comparaître aujourd'hui. Mme Laurendeau est accompagnée de M. Dan Danagher, directeur exécutif, Intégrité des programmes, Relations de travail et opérations de rémunération.

Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe, Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada : D'abord et avant tout, madame la présidente, je vous remercie de votre compréhension. Je sais que le comité a essayé de me recevoir avant, mais j'ai effectivement dû rester chez moi, ce qui est rare.

[Français]

J'aimerais vous remercier de me donner l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui pour vous parler de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Je ferai un survol du contexte ayant mené à l'adoption de la loi et passerai en revue certains des éléments fondamentaux.

[Traduction]

Au cours des 10 dernières années, les femmes ont fait de grands progrès dans la fonction publique fédérale. Les femmes et les hommes occupant des emplois identiques reçoivent le même salaire. De plus, les femmes occupent de plus en plus de postes de direction et de travailleur du savoir. Au cours de la dernière décennie, la représentation des femmes dans ces groupes a augmenté de plus de 15 p. 100. Les femmes occupent maintenant 41 p. 100 des postes de direction et pratiquement 56 p. 100 des postes de travailleur du savoir dans la fonction publique fédérale.

[Translation]

Wage gaps between women and men are disappearing. There is no gender-based wage gap in average salaries of younger, newly recruited women and men in the federal public sector.

These advances — achieved largely as a result of demographic trends, the changing nature of work, and employment equity programs — should be supported by continuous and holistic attention to equal pay for work of equal value.

[English]

The former pay equity system in the federal public service was reactive, lengthy, costly and very adversarial. Action was spurred solely by complaints that were filed without any discussion at the bargaining table. This led to a never-ending cycle: Unions would file complaints and, just a few years after the resolution of such complaints, those very same unions could, and sometimes did, file new complaints on behalf of the same groups with the Canadian Human Rights Commission.

This process consumed the resources of both employers and unions who managed complaints rather than resolve the underlying problem. In 2001, the Canadian Human Rights Commission found that pay equity cases represented less than 8 per cent of all its cases, but yet absorbed about one-half of the commission's total spending on legal services.

In addition, the process is very time consuming. One notable complaint took more than 20 years to resolve. The longest to date in the federal public service took 15 years, and most complaints take at least 6 years to resolve.

In addressing and resolving these complaints over the years, the federal government as employer has learned a lot, and the Public Sector Equitable Compensation Act builds on this experience. For instance, we are well aware of the risk in pay equity assessments that compare one group of 90,000 employees, for example — employees doing jobs different in nature and earning a wide range of salaries — with other groups — sometimes of 10,000 employees only — doing other, more homogeneous jobs.

[Translation]

We have also learned from the provincial proactive regimes, from the work of the 2004 Pay Equity Task Force, and from international and academic insights.

[Français]

Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes disparaissent. Il n'existe plus, à toutes fins pratiques, d'écart salarial entre le salaire moyen des jeunes femmes et des jeunes hommes qui viennent d'être recrutés dans le secteur public fédéral.

Ces percées, en grande partie attribuables aux tendances démographiques, à l'évolution du travail et aux programmes d'équité en emploi, devraient être soutenues par un effort continu et holistique pour maintenir le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

[Traduction]

L'ancien régime d'équité salariale de la fonction publique fédérale était interventionniste, laborieux, coûteux et litigieux. Des actions n'étaient prises qu'à la suite de plaintes. Ces plaintes étaient généralement déposées sans qu'aucune discussion à la table de négociation n'ait eu lieu. Cette situation a engendré un cycle vicieux. Les syndicats déposaient des plaintes à la Commission canadienne des droits de la personne. Quelques années après avoir réglé ces plaintes, et même après avoir négocié de nouvelles conventions collectives, ces mêmes syndicats pouvaient déposer de nouvelles plaintes au nom des mêmes groupes. Ce scénario s'est en fait manifesté à maintes reprises.

Ce processus accaparait les ressources des employeurs et des syndicats qui géraient les plaintes plutôt que de régler les problèmes sous-jacents. En 2001, la Commission canadienne des droits de la personne notait que les dossiers d'équité salariale représentaient moins de 8 p. 100 de toutes les plaintes enquêtées, pourtant ces dossiers accaparaient environ la moitié du total de ses dépenses en services juridiques.

Le processus de plaintes est par ailleurs très laborieux et long — une plainte, digne de mention, a duré plus de 20 ans avant qu'on puisse la régler. La plus importante plainte dans la fonction publique fédérale a requis 15 ans avant d'être réglée. Il faut compter en moyenne au moins six ans pour régler la plupart des cas.

Au fil des ans, le gouvernement fédéral a beaucoup appris des enjeux traités dans le cadre du règlement des plaintes, et la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public s'appuie sur l'expérience ainsi acquise. Nous sommes bien conscients, par exemple, des distorsions provoquées par des évaluations d'équité salariale qui comparent un groupe de 90 000 employés exécutant des milliers de fonctions différentes et gagnant divers salaires à un autre groupe d'une dizaine de milliers d'employés seulement exécutant un nombre de tâches plus distinctes.

[Français]

Nous nous sommes fortement inspirés des régimes proactifs provinciaux, des travaux du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004, mieux connu sous le nom de Groupe de travail Bilson, et des réflexions des organismes internationaux et d'universitaires qui se sont penchés sur la question.

Ontario, Manitoba and Quebec have regimes that require proactivity — a feature supported by virtually all experts in this field. However, these regimes do not oblige employers and unions to address pay equity considerations every time wages are set.

[English]

The Bilson task force recommended stand-alone and proactive legislation on pay equity, as well as a number of features we see in the Public Sector Equitable Compensation Act. To be clear, the task force, however, did not recommend integrating wage-setting and pay equity together. It is important to note, however, that the responsible ministers at the time wrote to Parliament that the task force's report did not provide an adequate blueprint, and that any legislation needed to address, among a handful of other issues, the relationship between pay equity and collective bargaining, and the obligations of employers and unions.

The act introduces obligations that will ensure that equal pay for work of equal value in the federal public sector is continuously maintained in the future. This is not a one-shot deal; it is a continuously-proactive, timely and fair system.

The Public Sector Equitable Compensation Act enshrines the principle of equal pay for work of equal value. The act uses the term "equitable compensation" to reflect more closely the fact that it is not only about pay equity, but also about equity in all elements of compensation, which can extend to working conditions and benefits.

[Translation]

Ultimately, with the Public Sector Equitable Compensation Act, women will not have to wait decades to resolve pay equity complaints through long and divisive debates in court. Equitable compensation will be achieved proactively — not 15 years from now.

[English]

I would like to focus a little more on some of the key components of the act. The act will achieve and maintain equitable compensation by ensuring that it is addressed at the time that wages are set. It will achieve this by ensuring that both employers and bargaining agents take the necessary steps to properly assess the issues and address them at the collective bargaining table, the forum for wage setting in a unionized environment.

In doing so, the act meets Canada's international obligations to apply the principle of equal pay for work of equal value in our methods for determining compensation. These obligations can be found in the International Labour Organization's Equal Remuneration Convention, 1951.

L'Ontario, le Manitoba et le Québec possèdent des régimes qui exigent la proactivité que nous prônons. Cependant, aucun de ces régimes ne prévoit d'obligations claires pour les employeurs et les agents négociateurs de discuter des enjeux d'équité salariale au moment même d'établir ou de revoir les salaires.

[Traduction]

Le groupe de travail Bilson a recommandé l'adoption d'une loi distincte et proactive sur l'équité salariale et d'un bon nombre de caractéristiques que l'on retrouve dans la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Bien que le groupe de travail n'ait pas recommandé l'intégration du processus d'établissement des salaires à celui de l'évaluation de la parité salariale, on doit noter que les ministres responsables à ce moment-là avaient indiqué par écrit au Parlement que le rapport du Groupe de travail ne présentait pas un plan adéquat pour cela. Ils ont de plus indiqué que toute autre mesure législative devait aborder, entre autres, la question de la relation entre l'équité salariale et la négociation collective ainsi que celle des obligations des employeurs et des syndicats.

La loi prévoit des obligations permettant de s'assurer que le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale soit maintenu dans le secteur public fédéral. Ce n'est pas une solution à court terme; il s'agit d'un régime proactif, opportun et équitable.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public consacre le principe d'un « salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale ». La loi utilise le libellé « équité dans la rémunération » pour indiquer qu'elle ne vise pas que l'équité dans les salaires mais bien dans tous les éléments de la rémunération, y compris les conditions de travail et les avantages sociaux.

[Français]

En fin de compte, grâce à la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, les femmes n'auront pas à attendre des décennies pour obtenir les bénéfices prévus à la loi, au terme de longues procédures conflictuelles devant les tribunaux. L'équité dans la rémunération sera atteinte de manière proactive et révisée de façon régulière, et non pas une fois par quinze ans.

[Traduction]

J'aimerais attirer votre attention sur les principales composantes de la loi. La loi permettra d'atteindre l'équité dans la rémunération en s'assurant qu'elle est prise en compte au moment où les salaires sont établis. Pour ce faire, les employeurs et les agents négociateurs devront prendre les mesures nécessaires pour évaluer adéquatement les enjeux et y répondre à la table de négociation — la tribune d'établissement des salaires dans un contexte syndiqué.

La loi respecte l'engagement international, pris par le Canada d'appliquer le principe de parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes dans nos méthodes pour déterminer la rémunération. Ces obligations sont décrites dans la Convention de l'Organisation mondiale du Travail sur l'égalité de la rémunération, 1951.

It is important to emphasize that over the course of history, concrete action on many employee rights has been achieved and maintained at the bargaining table through the collective bargaining process. Rights such as fair wages, proper hours of work and proper working conditions, and issues such as parental leave and occupational health and safety have been developed, maintained and reviewed through the bargaining process.

In fusing pay equity with wage setting, the act focuses not on whether to achieve pay equity, because it certainly will, but on how to deliver and maintain it on an on going basis.

Both parties need to take their obligations seriously and must do so jointly and transparently. At the end of the day, both employers and bargaining agents are subjected to fines if they do not comply with the act.

[Translation]

Furthermore, the act introduces transparency and accountability by requiring employers and bargaining agents to provide reports to employees explaining what has been done to ensure equitable compensation.

The act specifically introduces the obligation for employers to inform employees of their rights under the act. No provision is made for this under the current system.

[English]

The new system also maintains the right of women to lodge complaints through the Public Service Labour Relations Board, an independent body that currently administers the Public Service Labour Relations Act. The Public Service Labour Relations Board has played a key role since 1967 as a neutral third party in resolving issues around collective bargaining and is providing research on wages to support the parties through the bargaining process.

In conclusion, the Public Sector Equitable Compensation Act will come into force once the regulations are established through the Governor-in-Council. These regulations will provide greater definition and clarity to the terms, obligations and processes under the act. We anticipate that the regulations, development and consultation associated with such development will take roughly 18 months to complete.

Once in force, the act will provide unions and employers a two-year window to prepare for new obligations in future wage-setting exercises.

[Translation]

I want to emphasize our commitment to providing women in the public sector of Canada with equal pay for work of equal value. The Public Sector Equitable Compensation Act will not

Il faut souligner qu'au cours de l'histoire, des mesures concrètes sur de nombreux droits des employés ont été conçues à la table de négociation, notamment sur les salaires justes, les heures de travail, les conditions de travail, les congés parentaux ainsi que la santé et la sécurité au travail.

En fusionnant le processus de détermination de l'équité salariale à celui de l'établissement des salaires, la loi mise non pas sur la nécessité d'atteindre ou pas l'équité salariale — car ce sera sûrement le cas — mais sur la façon de l'atteindre et de la maintenir.

Les deux parties doivent prendre cette obligation au sérieux et s'y conformer conjointement et avec transparence. De même, l'employeur ainsi que l'agent de négociation peuvent se voir imposer des amendes s'ils ne respectent pas la loi.

[Français]

De plus, la loi accentue la transparence et la responsabilisation des parties en exigeant que les employeurs et les agents négociateurs fassent rapport aux employés en expliquant clairement les mesures qui ont été prises pour assurer l'équité dans la rémunération.

La loi exige également que les employeurs informent les employés de leurs droits aux termes de la loi — une disposition que le régime actuel ne prévoit pas.

[Traduction]

Le nouveau régime assure également le maintien du droit des femmes à formuler des plaintes à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. La commission est un organisme indépendant qui administre actuellement la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La commission joue ce rôle clef depuis 1967 à titre de tiers parti neutre dans le règlement des différends et elle mène des recherches sur les salaires pour appuyer les parties dans le cadre du processus de négociation.

En conclusion, la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public entrera en vigueur dès que le règlement sera établi par le gouverneur en conseil. Ce règlement permettra de mieux définir et de préciser les termes, les obligations et les processus en vertu de la loi. Nous prévoyons qu'il faudra environ 18 mois pour mener à bien l'élaboration du règlement et les consultations y afférant.

Dès son entrée en vigueur, la loi prévoit un délai de deux ans pour se préparer à respecter les nouvelles obligations dans les exercices d'établissement des salaires.

[Français]

Il m'apparaît important de rappeler l'engagement du gouvernement Canada d'offrir aux femmes du secteur public du Canada un salaire égal pour un travail de valeur égale. La Loi su

only protect this fundamental right, but it is the best way towards achieving it and maintaining it for years to come.

[English]

My colleague and I are prepared to answer your questions.

The Chair: Thank you. I will remind senators that we distributed the testimony before the Standing Senate Committee on National Finance. We have that back-up.

When we had the Canadian Human Rights Commission come before us, we did not receive sufficient information. They were saying that any new complaints were being directed away from the Human Rights Commission and would be dealt with under this new act or process.

You have indicated that it will take about 18 months before it comes into force. I am confused: If I have a complaint today, I go to the Human Rights Commission, and they say they are transferring it to you. Will it sit there for 18 months? What happens in that interim period?

Ms. Laurendeau: The body responsible at this moment to hear existing pay equity complaints that have not been referred to a human rights tribunal is the Public Service Staff Relations Board, but their responsibility is to apply the existing legislation because the new legislation has not come into force. New complaints as of today will be filed with the Human Rights Commission so as not to confuse the complainants, but those complaints would be referred automatically to the Public Service Staff Relations Board. They will still interpret the legislation as it exists today, with some transitional measures on the type of order they are able to order. That is the difference. Does that clarify the matter?

The Chair: Are those transitional measures in the act?

Ms. Laurendeau: Yes, they are at tail end of the act.

The Chair: We would not go beyond act, then?

Ms. Laurendeau: We would not go beyond the act.

The Chair: We can take the old system as well as the transition provisions for anyone entering into the process today.

Ms. Laurendeau: Precisely; to be clear, it makes the bridge between the current system and the new body responsible to issue orders of pay equity, which is now the Public Service Staff Relations Board.

l'équité dans la rémunération du secteur public permettra non seulement de protéger ce droit fondamental, mais offre une solution moderne visant à atteindre et à maintenir l'équité dans la rémunération pour les années à venir.

[Traduction]

Mon collègue et moi sommes prêts à répondre à vos questions.

La présidente : Merci. Je rappelle aux sénateurs que nous vous avons distribué le témoignage prononcé devant le Comité sénatorial permanent des finances nationales. Nous l'avons en réserve.

Quand les gens de la Commission canadienne des droits de la personne ont comparu devant nous, nous n'avons pas reçu suffisamment d'information. Ils disaient que toutes les nouvelles plaintes seraient traitées ailleurs qu'à la Commission des droits de la personne, selon les modalités de cette nouvelle loi ou de ce nouveau mécanisme.

Vous avez précisé qu'il faudrait environ 18 mois avant que tout n'entre en vigueur. Je suis un peu confuse : si j'ai une plainte à déposer aujourd'hui, dois-je m'adresser à la Commission des droits de la personne? Ses représentants affirment qu'ils vous transmettent les plaintes. Restera-t-elle en suspens pendant 18 mois? Qu'arrivera-t-il d'ici là?

Mme Laurendeau : L'organisme actuellement responsable d'entendre les plaintes en matière d'équité de la rémunération qui n'ont pas été renvoyées au Tribunal des droits de la personne est la Commission des relations de travail dans la fonction publique, mais sa responsabilité consiste à faire respecter la loi existante parce que la nouvelle loi n'est pas encore en vigueur. Les nouvelles plaintes qui entrent en date d'aujourd'hui sont portées à la Commission des droits de la personne pour éviter la confusion, mais elles sont renvoyées automatiquement à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Cette commission continue d'interpréter la loi telle qu'elle s'applique aujourd'hui, à la lumière de certaines mesures de transition sur le type d'ordonnance qu'elle peut prononcer. C'est la différence. Est-ce que cela vous éclaire?

La présidente : Est-ce que ces mesures de transition découlent de la loi?

Mme Laurendeau : Oui, elles sont décrites à la toute fin de la loi.

La présidente : Nous ne dépassons donc pas la portée de la loi, alors?

Mme Laurendeau : Nous n'en dépassons pas la portée.

La présidente : Nous pouvons donc prendre l'ancien système et les dispositions de transition et les appliquer à n'importe qui entreprend des démarches aujourd'hui.

Mme Laurendeau : Précisément; pour plus de clarté, ces mesures font le pont entre le système actuel et le nouvel organisme responsable de donner des ordonnances pour l'équité de la rémunération, c'est-à-dire la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

The Chair: I am tempted to say we then have an 18-month lag on a system that you say takes too long, but I am presuming that you are simply saying the regulations will take that long because you will have to negotiate some parts. Why would it take 18 months for regulations?

Ms. Laurendeau: Of course, we would try to be quicker than that, but that is our assessment of a reasonable time frame to allow for proper consultation of the regulations with the various stakeholders.

Senator Jaffer: I understood the Human Rights Commission to say that cases would still be referred to them because, as you said, they did not want people to be confused. They would be transferred to the PSLRB, and for six months there would be a period of trying to resolve it. If it did not get resolved, it would proceed, and everything would otherwise be in limbo for three years until the next bargaining process started.

I understood them to say that it would take three years before the next bargaining process. Moreover, the order-in-council had not been proclaimed; the regulations were not in place; the plan was not in place; and, it would take three years before the process would be in place.

Ms. Laurendeau: There is a distinction between the management of complaints during the transition period. When the act comes into force, when you do collective bargaining to set the wages, you will have to address pay equity issues. That is the part that must wait for regulations to be in place, for the act to come into force and then, two years before the next round of collective bargaining, leave parties with preparation time. That is when the act has come completely into force and a proactive regime exists.

In the meantime, you want to ensure that people are not left in limbo and that the current regime continues to be administered. As it is a complaint-based system, you must have a body that hears the complaint, and you must try to have a resolution while this preparation work is happening. One source of confusion is about completing the job on complaint management. The other source is the transition to a proactive system whereby you actually address wage setting and you bargain collectively.

Senator Jaffer: I do not think there is confusion. The confusion is that you are saying that this process will be faster. We heard last time that the new process will take three years to come into place.

How is it faster? All the time we have been hearing that this process will be faster and the complaints will be heard faster. When will the order-in-council come into place?

Ms. Laurendeau: We are assessing in 18 months from now.

Senator Jaffer: I understood that some of this is already in force. For example, the process going to the Human Rights Council is already in force. The order-in-council is in place, and the transitional cases already go to the board, or to the new process.

La présidente : Je serais tentée de rappeler que les choses vont encore trainer 18 mois avant que le nouveau système ne soit mis en place, alors que tout est déjà trop long, mais je présume que vous nous dites simplement qu'il faudra du temps pour négocier certaines parties du règlement. Pourquoi faudra-t-il 18 mois avant que le règlement ne soit prêt?

Mme Laurendeau : Bien sûr, nous allons tâcher d'aller plus vite, mais c'est le temps que nous jugeons raisonnable pour mener des consultations en profondeur sur le règlement auprès des différents intervenants.

Le sénateur Jaffer : J'avais compris des dires des gens de la Commission des droits de la personne que ce serait toujours eux qui traiteraient les plaintes parce que comme vous l'avez dit, ils ne voulaient pas créer de confusion. En fait, elles seraient renvoyées à la CRTFP, et il y aurait une période de six mois pour essayer de régler la plainte. En cas d'impasse, le processus suivrait son cours et tout resterait en suspens pendant trois ans, jusqu'au nouveau processus de négociation collective.

Je croyais qu'ils avaient dit qu'il faudrait trois ans avant les prochaines négociations collectives. De plus, le décret n'avait pas encore été proclamé, le règlement n'était toujours pas en vigueur, le plan non plus, et il faudrait trois ans avant que tout soit en place.

Mme Laurendeau : Il faut faire la distinction entre le processus normal et la gestion des plaintes pendant la période de transition. Quand la loi sera en vigueur, il faudra régler les questions d'équité salariale pendant les négociations collectives sur l'établissement des salaires. C'est pour cet aspect que nous devons attendre l'adoption du règlement et l'entrée en vigueur de la loi. Il faudra ensuite laisser deux ans aux parties pour se préparer avant le prochain cycle de négociations collectives. La loi sera alors totalement en vigueur et le régime sera dorénavant proactif.

Entre-temps, il faut nous assurer de ne pas laisser les gens en plan et continuer d'administrer le régime actuel. Comme c'est un régime axé sur les plaintes, il doit y avoir un organisme chargé d'entendre les plaintes et il faut essayer de les résoudre pendant la période de préparation. L'une des sources de confusion, c'est le travail qu'il reste à faire pour gérer les plaintes. L'autre source, c'est la transition vers un régime proactif dans lequel on établirait les salaires et on négocierait collectivement.

Le sénateur Jaffer : Je ne vois pas de confusion là. Là où il y a confusion, c'est que vous nous dites que les choses vont avancer plus vite. Nous avons entendu la dernière fois qu'il faudra trois ans pour mettre en place le nouveau régime.

Comment peut-on aller plus vite? On nous répète constamment que le processus sera plus rapide et que les plaintes seront entendues plus vite. Quand le décret entrera-t-il en vigueur?

Mme Laurendeau : Nous évaluons que ça va prendre 18 mois à partir de maintenant.

Le sénateur Jaffer : Je croyais que certaines mesures étaient déjà en place. Par exemple, le processus relativement à la Commission des droits de la personne s'applique déjà. Le décret est déjà en place, et dans l'intervalle, les nouvelles affaires sont déjà présentées à l'autre commission, selon le nouveau régime.

Ms. Laurendeau: That is correct.

Senator Jaffer: The regulations and the plan are not in force. The Canadian Human Rights Commission told this committee that the bargaining process does not happen for another three years, so it will be another three years before this process is in place.

Ms. Laurendeau: Two years after the coming into force, the proactive model for the future will be in place. Pay equity will be reviewed each time we do collective bargaining in a unionized environment, or by the employer when the employer does the revision of salary for non-unionized employees.

It may take longer to transition from a complaints-based system to a proactive regime, but once the proactive system is in place, equitable compensation will be reviewed each time salaries are revised.

Senator Jaffer: We may have to come back to this another day, but I understand you to say that it takes 18 months for the order-in-council and then two years for it to come into place. Is that correct?

Ms. Laurendeau: For the "proactiveness," yes.

Senator Jaffer: That is almost three and a half years.

Ms. Laurendeau: That is correct.

Senator Jaffer: I have a question about the language. Why would you not keep the words "pay equity"? Why would you introduce a new concept called "equitable compensation"? I would appreciate clarification.

I understood "pay equity" to mean that a job is assessed on skill, effort, responsibility and working conditions. You do the same with "equitable compensation," but you have added consideration and qualification of market forces, plus retention and recruitment. This is completely different from pay equity. It is a different model; it is equitable compensation.

Why would you go to something completely different from pay equity and add market forces? Why would you not keep the words "pay equity"?

Ms. Laurendeau: The words "equitable compensation" are in the title of the legislation and we had two reasons to move to the new vocabulary. The first consideration was to ensure that we captured the notion of not limiting it to wages; we wanted to make it all-inclusive in terms of compensation.

The second consideration was to bring it back to its roots and bring it closer to convention 101 from the ILO, of which Canada is a member, which refers to equitable remuneration. The idea was to go back to the roots, to capture the notion of total compensation in the concept of equal pay for work of equal value, which is already part of our international obligation.

With respect to the second part of your question, the notion of skill, effort, responsibility and working conditions to determine internal relativity remains a concept enshrined in the legislation.

Mme Laurendeau : C'est juste.

Le sénateur Jaffer : Ni le règlement ni le plan n'ont encore été adoptés. La Commission canadienne des droits de la personne a dit au comité que le processus de négociation ne serait pas entrepris avant trois ans encore, donc il faudra encore trois ans avant que le nouveau régime ne soit mis en œuvre.

Mme Laurendeau : Deux ans après l'entrée en vigueur, le nouveau modèle proactif sera en place. L'équité dans la rémunération sera réévaluée à chaque négociation collective avec les syndicats ou par l'employeur quand il revoit le salaire des employés non syndiqués.

Il pourrait falloir plus de temps pour effectuer la transition d'un système fondé sur les plaintes à un régime proactif, mais quand ce nouveau régime sera en place, l'équité dans la rémunération sera réévaluée chaque fois que les salaires seront révisés.

Le sénateur Jaffer : Nous devons peut-être y revenir un autre jour, mais si je vous comprends bien, il faudra 18 mois avant que le décret n'entre en vigueur, puis deux ans avant que le régime ne se soit en place. Est-ce que je comprends bien?

Mme Laurendeau : Pour la proactivité, c'est cela.

Le sénateur Jaffer : Au total, cela fait presque trois ans et demi.

Mme Laurendeau : Effectivement.

Le sénateur Jaffer : J'ai une question de terminologie. Pourquoi ne gardez-vous pas les mots « parité salariale »? Pourquoi introduire un nouveau concept appelé « l'équité dans la rémunération »? J'aimerais avoir des éclaircissements.

Je croyais que par « parité salariale », on entendait que chaque emploi était évalué en fonction des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions inhérentes à l'emploi. C'est la même chose pour « l'équité dans la rémunération », mais vous ajoutez des critères concernant les forces du marché, la rétention et le recrutement. C'est totalement différent de la parité salariale. C'est un autre modèle; il s'agit de rémunération équitable.

Pourquoi vous éloigner autant de la parité salariale pour ajouter l'idée des forces du marché? Pourquoi ne garderiez-vous pas le terme « parité salariale »?

Mme Laurendeau : Les mots « équité dans la rémunération » sont dans le titre de la loi, et il y a deux raisons à cela. La première, c'est que nous ne voulons pas nous limiter au salaire, pour que la rémunération comprenne tout.

La deuxième, c'est que nous voulons retourner à la base du concept et le rapprocher de la convention 101 de l'OMT, dont le Canada fait partie, qui fait mention de l'équité dans la rémunération. L'idée était de retourner à la base, d'englober tous les éléments de la rémunération dans le concept d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, qui fait déjà partie de nos obligations internationales.

Pour répondre à la seconde partie de votre question, la notion des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions inhérentes à l'emploi qui déterminent la relativité interne

The issue of recruitment, retention and market forces already exists in the equal wage guidelines, but they were dealt with through an exception that was extremely difficult to interpret. It was felt that balancing the two to determine value was an adequate way to incorporate an existing concept in the equitable wage guidelines but dealt with through an exception.

Senator Jaffer: I have looked and I cannot find a legal definition of "equitable compensation." I get a knot in my stomach when you say that this process will be faster. We know that this is before the courts, and you say that the process will be faster when we will not even get it off the ground for another three and a half years. You then introduce a new term, "equitable compensation," which will have to be defined. It is moving from the discriminatory lens to another process. It is all new. How will it be faster? I do not understand.

Ms. Laurendeau: The proactiveness will definitely bring quicker results than the current average of six-years for the management of complaints. We have had complaints take up to 15 years to resolve. The bargaining process usually happens once every two or three years in the public sector. It could stretch to four years, but the obligation to review wages comes about every three to four years. This proactiveness is the promise of results that are ongoing and addressed more quickly.

Senator Jaffer: I hope for the sake of all women that you will succeed in being proactive. However, when you say that employers will be proactive, I wait with bated breath. Nothing stopped employers from being proactive in the past. What will make them proactive now?

You said in your presentation that employees would receive equal pay for work of equal value. That is in the preamble, but it is not mentioned anywhere in the act. The words "equitable compensation" are mentioned. The phrase "equal pay for work of equal value" is in the preamble. Someone interpreting various parts of the act is looking for equitable compensation, which is different from equal pay for work of equal value.

Ms. Laurendeau: The words "equal pay for work of equal value" come straight from convention 101 to which I referred. The purpose of enshrining it in the preamble and devising an entire system to fulfil that obligation is to implement the concept for equal pay for work of equal value.

Senator Jaffer: Even though it is not mentioned anywhere else in the act?

Ms. Laurendeau: If I may say, it is everywhere in the act. The purpose is to achieve equal pay for work of equal value.

demeurera inscrite dans la loi. Le recrutement, la rétention et les forces du marché sont déjà pris en compte dans l'Ordonnance sur la parité salariale, mais ils font l'objet d'une exception qui est extrêmement difficile à interpréter. Il a été établi qu'il convenait de tenir compte de ces deux aspects pour déterminer la valeur du travail pour inclure ce concept qui existait déjà dans l'Ordonnance sur la parité salariale, mais dans une exception seulement.

Le sénateur Jaffer : J'ai cherché, mais je ne trouve pas la définition juridique de « l'équité dans la rémunération ». J'ai un nœud dans l'estomac quand vous dites que le processus devrait être plus rapide. Nous savons que l'affaire est devant les tribunaux, et vous prétendez que le processus va être plus rapide alors qu'il ne se passera rien avant encore trois ans et demi. Vous lancez ensuite un nouveau terme, « l'équité dans la rémunération », qu'il faudra définir. Nous substituons à l'angle discriminatoire un tout nouveau processus. En quoi sera-t-il plus rapide? Je ne comprends pas.

Mme Laurendeau : L'approche proactive va certes procurer des résultats plus rapides, comparativement à la moyenne actuelle de six ans pour la gestion des plaintes. Il a fallu mettre jusqu'à 15 ans pour régler certaines plaintes. Dans le secteur public, le processus de négociation se déroule habituellement tous les deux ou trois ans. On pourrait attendre jusqu'à quatre ans, mais la nécessité de revoir les salaires se manifeste tous les trois ou quatre ans. Grâce à la méthode proactive, on est assuré de résultats permanents et de décisions plus rapides.

Le sénateur Jaffer : Au bénéfice de toutes les femmes, j'ose espérer que cette approche proactive sera couronnée de succès. Je dois cependant vous avouer que je retiens mon souffle lorsque vous affirmez que les employeurs seront proactifs. Rien ne les empêchait d'adopter une telle attitude dans le passé. Qu'est-ce qui pourrait maintenant les inciter à changer leur comportement?

Vous avez indiqué dans votre déclaration préliminaire que les employés recevraient une rémunération égale pour un travail d'égale valeur. On retrouve cet énoncé dans le préambule, mais nulle part ailleurs dans la loi. On y parle d'« équité dans la rémunération ». L'expression « un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale » se trouve dans le préambule. L'interprétation des différentes parties de la loi se fait donc dans le contexte d'une recherche d'équité dans la rémunération, ce qui est différent d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur.

Mme Laurendeau : L'expression « un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale » est tirée directement de la convention 101 à laquelle j'ai fait référence. Si on l'inscrit dans le préambule de la loi tout en mettant en place un mécanisme complet en vue de donner suite à cette obligation, c'est qu'on tient à appliquer le concept d'un traitement égal pour un travail d'égale valeur.

Le sénateur Jaffer : Même si on ne le mentionne pas ailleurs dans la loi?

Mme Laurendeau : Si je puis me permettre, je vous dirais qu'on retrouve ce concept partout dans la loi. L'objectif visé est d'assurer un salaire égal pour un travail de même valeur.

Senator Jaffer: Would you agree with me that those words are not used anywhere in the act other than the preamble?

Ms. Laurendeau: From a strict wording standpoint, that is correct, but the preamble is powerful, since that is the obligation that the parties must meet.

Senator Jaffer: Except that when a particular section is being interpreted the words "equitable compensation" will appear. Is that correct?

Ms. Laurendeau: It will have to be interpreted in light of the preamble.

Senator Jaffer: Section 36 of the Public Sector Equitable Compensation Act, states:

Every employer and every bargaining agent shall refrain from engaging in any conduct that may encourage or assist any employee in filing or proceeding with a complaint under this Act.

In fact, if they do assist, a substantial fine will be imposed. If I am not mistaken, there could even be criminal sanctions for a union helping an individual.

Why would you stop the union from helping an individual to bring a complaint?

Ms. Laurendeau: I do not think there is a criminal sanction. You are right that there is a fine associated with a breach.

Senator Jaffer: A substantial fine.

Ms. Laurendeau: Yes, there is a substantial fine associated with the breach of that section. The rationale behind the fines, which apply to both employers and bargaining agents, is similar to the one that you may find in the Public Service Staff Relations Act for infringing upon some of the obligations around collective bargaining. The rationale behind it was to put in place accountability to develop good faith jointly, articulated by representation in the form of unionization and the democratic process to develop a position on bargaining. The logic goes that neither party should be allowed to go back and undo what they have committed to do.

That is true on both sides of the table. It follows that the obligation is put squarely on the two parties to do their homework and their assessments, to raise the issues in relation to equitable compensation, to resolve them in a transparent fashion, and to go back to the membership so that the membership can see how those issues have been dealt with. Once that process is done, it would be inappropriate to allow one of those two parties to go back and unravel what has been agreed at the bargaining table.

Le sénateur Jaffer : Ne convenez-vous pas avec moi que ces termes sont utilisés uniquement dans le préambule, et nulle part ailleurs dans la loi?

Mme Laurendeau : Du strict point de vue du libellé, vous avez raison, mais le préambule revêt une grande importance, car on y définit les obligations auxquelles les parties doivent donner suite.

Le sénateur Jaffer : Sauf que si l'on interprète un article donné de la loi, ce sont les termes « équité dans la rémunération » qui y figureront. Est-ce bien cela?

Mme Laurendeau : L'article devra être interprété à la lumière du préambule.

Le sénateur Jaffer : L'article 36 de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public prévoit ce qui suit :

L'employeur et l'agent négociateur s'abstiennent de tout comportement pouvant encourager ou aider les employés à déposer une plainte en vertu de la présente loi ou à la continuer.

De fait, si une telle aide est offerte, une lourde amende sera imposée. Si je ne m'abuse, un syndicat qui aiderait un employé pourrait même s'exposer à des sanctions pénales.

Pourquoi voudriez-vous empêcher un syndicat d'aider un travailleur à porter plainte?

Mme Laurendeau : Je ne crois pas que des sanctions pénales pourraient s'appliquer. Vous avez toutefois raison de dire qu'une amende pourrait être imposée.

Le sénateur Jaffer : Une forte amende.

Mme Laurendeau : Oui, les contrevenants à cet article s'exposent à une amende d'un montant considérable. Ces amendes, qui peuvent être imposées tant aux employeurs qu'aux agents négociateurs, peuvent être justifiées suivant les mêmes principes applicables à celles prévues par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique pour les contrevenants qui ne respectent pas certaines obligations touchant la négociation collective. Il s'agissait de mettre en place les mesures de responsabilisation voulues pour établir un climat de négociation collective fondé sur la bonne foi de chacun grâce à la représentation syndicale des employés et au processus démocratique permettant à chacune des parties d'établir sa position. Ainsi, aucune des parties ne serait autorisée à revenir en arrière pour renoncer à des engagements déjà pris.

Cela s'applique aux deux parties présentes à la table. Chacune d'elles a ainsi l'obligation bien nette de procéder aux préparatifs et aux évaluations nécessaires pour soulever les questions touchant une rémunération équitable, pour les régler de façon transparente et pour faire état à leurs membres de la manière dont ces dossiers ont été traités. Une fois ce processus mené à terme, on ne peut certes pas autoriser l'une des parties à revenir sur les engagements pris à la table de négociation.

This is part of what was identified as being a problem in the current regime: One of the parties could sit down at the bargaining table, agree on wages, turn around and file a pay equity complaint. Why not bring it to the table if there was an issue.

Senator Jaffer: You have taken away the one party that the employee has, the union, with whom they work. I accept that you say it is done in good faith, but then where does an employee go to seek help?

You have put nothing in place for the employee to seek help if they feel they are being discriminated against. You are taking away the only way the employee can seek help. There will be a fine for that body if they help the employee. To whom does the employee turn for help?

Ms. Laurendeau: The employee still has a right of complaint. They have the benefit of a proactive reassessment on an ongoing basis by their bona fide representative with this process. If there is still an issue after the fact, there is still a capacity for complaint.

Currently, there is only a complaint system. It meets that very important issue sitting outside of the democratic process to define what position should be taken at the bargaining table. As some of the literature points out, it almost marginalizes the fundamental women's issue and takes it completely outside of the bargaining process by virtue of the fact that there is a complaint system.

The idea is to bring it back to the centre of wage setting on both sides. For example, the obligation in section 10 of the Human Rights Act is for every other working condition to be subject to joint accountability. This is similar to the one that we have put in place for setting wages.

It has proven to bring some rigour into the system and put those issues at the centre of the preoccupation for both sides at the bargaining table. The idea is to extend the same capacity and make wage setting to be assessed in light of equitable compensation, or equal pay for work of equal value, as opposed to leaving it outside and to be dealt with only through litigation.

Senator Jaffer: At the moment, there is no regulation or plan in place. As you have already said, it will take up to three and a half years before the system comes into place.

Ms. Laurendeau: There is a plan in place and a transition measure that includes proper development of regulations. This is followed by the coming into force with a two-year window to catch up at the bargaining table.

Senator Jaffer: However, the regulations have not yet been put in place?

Cela fait partie des problèmes relevés avec le régime actuel. L'une des parties peut s'asseoir à la table de négociation, s'entendre sur les salaires et faire volte-face pour déposer une plainte en matière d'équité salariale. Pourquoi ne pas aborder cette question lors des négociations si un problème se pose?

Le sénateur Jaffer : Vous privez l'employé de l'aide du syndicat, la partie aux négociations qui est censée travailler pour son compte. Je conçois que vous puissiez préconiser la bonne foi, mais à qui donc un employé peut-il s'adresser pour obtenir de l'aide?

Vous n'avez mis en place aucun mécanisme de soutien pour l'employé qui estime être victime de discrimination. Vous lui enlevez sa seule ressource d'aide. Une amende sera imposée au syndicat s'il aide l'employé. Où est-ce que celui-ci pourra obtenir de l'aide?

Mme Laurendeau : L'employé a toujours le droit de porter plainte. Il peut bénéficier d'une réévaluation proactive menée en continu par son représentant légitime dans ce processus. Si des problèmes persistent, la possibilité de porter plainte demeure.

À l'heure actuelle, il y a seulement un système de traitement des plaintes. Ainsi, cette question très importante est exclue du processus démocratique quand vient le temps de définir la position à adopter à la table de négociation. Comme l'indiquent certains des travaux menés, on en vient presque à marginaliser les questions fondamentales touchant les travailleuses en les expurgeant complètement du processus de négociation, sous prétexte qu'un régime de plaintes est en place.

Il s'agit maintenant de ramener ces questions au cœur du processus d'établissement de la rémunération pour les deux parties. Par exemple, les parties sont conjointement responsables de tous les autres aspects liés aux conditions de travail en vertu de l'article 10 de la Loi sur les droits de la personne. C'est un mécanisme semblable que nous avons instauré pour la fixation des salaires.

L'expérience a démontré que cela permet d'insuffler une certaine rigueur au système en plaçant ces questions au centre des préoccupations des deux parties à la table de négociation. Il s'agit donc d'offrir cette même possibilité en procédant à l'établissement des salaires dans une optique d'équité dans la rémunération, ou suivant le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur, plutôt que de faire en sorte que ces questions ne puissent être traitées que par voie de contestation.

Le sénateur Jaffer : Il n'y a actuellement aucune réglementation ni aucun plan en vigueur. Comme vous l'avez déjà indiqué, on devra attendre jusqu'à trois ans et demi avant que ces mesures ne soient en place.

Mme Laurendeau : On a bel et bien établi un plan ainsi que des mesures transitoires prévoyant l'élaboration de la réglementation appropriée. Le nouveau système entrera ensuite en vigueur dans un délai de deux ans pour permettre de faire le nécessaire à la table de négociation.

Le sénateur Jaffer : Quoi qu'il en soit, n'est-il pas vrai que les mesures réglementaires ne sont pas encore en application?

Ms. Laurendeau: Yes, that is correct.

Senator Munson: You used the term in your speech “knowledge worker” ranks. You used it twice, “a knowledge worker” and the “executive and knowledge workers.” I assume this is a new term in the public service.

This is a fundamental change to people’s rights. How are knowledge workers reacting to this legislation? Are they welcoming it; are they fighting it; are they concerned about it? What is the mood in the public service now?

Ms. Laurendeau: I would be remiss if I did not mention that there is a fair amount of anxiety in the system. That is correct. A change of that magnitude creates anxiety; however, forums such as this assist in explaining the underpinnings of this legislation.

With respect to the term “knowledge worker,” it is a term used to refer to certain occupational groups. We took that from the Statistics Canada definition, which is an important subset of the population of the public service. It generally refers to mathematicians, chemists, engineers and biochemists. This was provided as an example to demonstrate that the representation of women everywhere in the public service is an important feature of what has contributed to shrinking the global wage gap between men and women in the federal public service.

Senator Munson: Is there a message to other public-sector unions in this country with this new legislation that they will not have any say, or very little say, in defending the human rights of a public servant?

Ms. Laurendeau: I happen to think it is the contrary. If there is a message to bargaining agents in the federal public sector to which this legislation applies, it is that there is a place where we need to discuss fully issues of equal pay for work of equal value. It is at the bargaining table. Parties have to sit down together and ensure that they neither create nor leave unaddressed issues of equitable compensation each time wages are reviewed.

If there is one message, that is that message. You cannot leave this issue outside of bargaining and take up litigation over it. You have to sit down, roll up your sleeves with the employer and resolve the issue whoever the employer is within the broad family of the public sector.

Senator Munson: I would like a few answers on section 36 of the Public Sector Equitable Compensation Act, PSECA. Section 36 is clear that employers and bargaining agents must refrain from encouraging or assisting any employee in filing or proceeding with a complaint under the act. An employee will not receive assistance from the Public Service Relations Board in

Mme Laurendeau : C’est exact.

Le sénateur Munson : Dans votre allocution, vous avez parlé des « travailleurs du savoir ». Vous avez utilisé l’expression à deux reprises, dont une fois en parlant des « postes de direction et de travailleur du savoir ». Je présume qu’il s’agit d’une nouvelle terminologie en usage dans la fonction publique.

Il est proposé ici un changement fondamental en matière de droits de la personne. Comment les travailleurs du savoir accueillent-ils ces nouvelles dispositions législatives? S’en réjouissent-ils; s’y opposent-ils; sont-ils préoccupés? Quelle est l’attitude à ce sujet dans la fonction publique actuellement?

Mme Laurendeau : Je dois vous avouer que la question soulève passablement d’inquiétude. C’est tout à fait compréhensible. Un changement de cette importance a tout lieu d’inquiéter les gens; les interventions sur des tribunes comme celle-ci nous permettent toutefois de mieux expliquer les fondements de cette loi.

Quant au terme « travailleur du savoir », il est utilisé pour désigner certains groupes professionnels. Suivant la définition établie par Statistique Canada, ces travailleurs forment un important sous-ensemble de la population de la fonction publique. Le terme s’applique notamment aux mathématiciens, aux chimistes, aux ingénieurs et aux biochimistes. C’est l’exemple qui a été utilisé pour démontrer que la représentation des femmes dans toutes les sphères de la fonction publique est l’un des éléments importants ayant contribué à réduire l’écart salarial global entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique fédérale.

Le sénateur Munson : Avec cette nouvelle loi, n’est-on pas en train de dire aux autres syndicats du secteur public au Canada qu’ils n’auront plus leur mot à dire, ou très peu, dans la défense des droits de la personne des fonctionnaires?

Mme Laurendeau : Je pense justement que c’est le contraire. Si un message est transmis aux agents négociateurs du secteur public fédéral auxquels cette loi s’applique, c’est qu’il y a un endroit où l’on peut discuter en profondeur des questions liées à une rémunération égale pour un travail d’égale valeur. Et cet endroit c’est la table de négociation. Les parties doivent s’asseoir ensemble et veiller à ne pas créer des problèmes d’équité dans la rémunération, ni à laisser non résolus des problèmes semblables, chaque fois que les salaires sont réexaminés.

S’il y a un message qui est transmis, c’est bien celui-là. On ne peut pas exclure cette question des négociations pour ensuite élever des contestations à cet égard. Il faut s’asseoir avec l’employeur et mettre tout en œuvre pour régler la question, et cela s’applique à tous les employeurs de la grande famille de la fonction publique.

Le sénateur Munson : J’aimerais obtenir quelques réponses au sujet de l’article 36 de la Loi sur l’équité dans la rémunération du secteur public. On nous dit clairement que les employeurs et les agents négociateurs doivent s’abstenir d’encourager ou d’aider les employés à déposer une plainte en vertu de la loi ou à la continuer. Ainsi, un fonctionnaire n’aura droit à aucune aide de la

bringing a complaint forward under the PSECA, whereas under the CHRA they may receive the assistance of the Canadian Human Rights Commission.

What effect will section 36 have on the advancement of equitable compensation or pay equity? Will the new complaint mechanism be sufficiently accessible and affordable for complainants? In other words, how will the PSECA ensure that women have sufficient access to justice with regard to equitable compensation or pay equity in the public sector?

Ms. Laurendeau: The purpose of section 36 is to ensure that the parties come to the table prepared with respect to equitable compensation and actually follow suit with the agreement reached at the bargaining table on that particular issue. In terms of whether it will allow for the effective advancement of equal pay for work of equal value, the fine is not the prime mechanism. The prime mechanism is do the research and be prepared to sit down at the bargaining table to discuss the issue of equitable compensation. I insist on that because we tend not to talk enough about it. Following that discussion, there should be a clear report as part of the collective agreement to the ratification vote of members of the bargaining units to see how transparently issues have been identified, assessed and resolved.

This transparency will facilitate, if something has not been properly addressed, the building of a case after the fact should someone continue to think that despite all of this, there is still an unaddressed issue of equitable compensation. The fact that people have to file a complaint without knowing whether there is an equitable compensation issue, currently accounts for a lot of lengthy evidence before either the Human Rights Commission or the Human Rights Tribunal. This notion of transparency of joint accountability from responsible people representing the employer and the unionized membership will become the basis for demonstrating that issues have been assessed and addressed.

[Translation]

Senator Pépin: Thank you for joining us, Ms. Laurendeau. It was clear that changes needed to be made to the complaints-based system. The option put forward by the government was rejected by women's groups, human rights organizations and pay equity advocates, all of whom had long been demanding changes.

Why do you think the selected option to reform pay equity in the public service was rejected? Was there not adequate consultation?

Commission des relations de travail dans la fonction publique s'il souhaite porter plainte en vertu de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, alors qu'il pourrait obtenir l'assistance de la Commission canadienne des droits de la personne pour porter plainte en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Dans quelle mesure l'article 36 pourra-t-il permettre des progrès en matière d'équité dans la rémunération ou d'équité salariale? Est-ce que le nouveau mécanisme de plaintes sera suffisamment accessible pour les travailleurs, notamment au chapitre des coûts? Autrement dit, par quels moyens la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public nous assurera-t-elle que les femmes bénéficieront d'un accès suffisant au processus judiciaire pour ce qui est des questions d'équité dans la rémunération ou d'équité salariale dans le secteur public?

Mme Laurendeau : L'article 36 vise à faire en sorte que les parties se présentent à la table de négociation en étant prêtes à discuter d'équité dans la rémunération et donnent suite aux engagements pris à cet égard. Si l'on veut s'assurer de progresser concrètement vers l'objectif d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur, la voie des amendes n'est pas celle à privilégier. Il faut plutôt mettre l'accent sur la recherche et les préparatifs permettant d'arriver à la table de négociation pour pouvoir examiner les questions d'équité dans la rémunération. J'insiste sur cet aspect parce qu'on a tendance à le négliger. À la suite des discussions tenues, un rapport clair devrait être joint à la convention collective soumise au scrutin de ratification des membres des différentes unités de négociation qui verront ainsi, en toute transparence, comment ces questions ont été recensées, évaluées et réglées.

Cette transparence facilitera l'établissement d'un dossier si jamais quelqu'un continue de croire après coup que, malgré tous les efforts déployés, il subsiste une question à régler au chapitre de l'équité dans la rémunération. Suivant le régime actuel qui oblige à déposer une plainte sans vraiment savoir s'il y a un problème d'équité, le processus d'établissement de la preuve exige beaucoup de temps, qu'il s'agisse de la Commission des droits de la personne ou du Tribunal des droits de la personne. Grâce à cette transparence dans la responsabilité conjointe des représentants de l'employeur et des instances syndicales, il deviendra plus aisé de démontrer que les questions en cause ont été évaluées et réglées.

[Français]

Le sénateur Pépin : Je vous remercie de votre présence madame Laurendeau. On savait qu'il fallait changer le régime fondé sur les plaintes. L'option proposée par le gouvernement a été rejetée par les groupes de femmes, les organismes des droits de la personne et ceux qui luttent pour l'équité salariale. Tous ces groupes réclamaient un changement depuis longtemps.

Qu'est-ce qui explique le rejet de l'option choisie pour réformer la parité salariale dans la fonction publique? Y a-t-il eu un déficit de consultation?

Ms. Laurendeau: I would not go so far as to say that there was not enough consultation done. Considerable attention was paid to the research provided as part of the work of the Bilson Task Force in 2004. There was also considerable emphasis placed on some of the research done by the Canada Labour Congress. Experience also counted a great deal. Certainly, the option was unpopular in some respects, but when a new accountability framework is introduced, this sometimes happens. I say that very humbly, and with all due respect. I do not believe that our union partners are debating whether or not a proactive regime is needed. A consensus has already emerged from the Bilson Task Force. The definition of accountability is one area of concern. Far be it for me to downplay any concerns associated with this issue. However, after discussing the matter in private with some academics and union representatives, I do not see this as a unanimous rejection of all of the principles on which this legislative regime is based. Redefining accountability may create some level of comfort.

Senator Pépin: A set of regulations must be drafted before the Public Sector Equitable Compensation Act can take effect. How do you intend to go about this process and which groups will be involved?

Ms. Laurendeau: Certainly, we were not able to consult with certain groups when the decision was made to tie part of the legislation to the budget and we intend to consult with them as we go about drafting the regulations. The consultation process will involve union partners both inside and outside the public service as well as certain academics mentioned earlier, representatives of the Human Rights Commission, of course, and others. These are some of the people who will be consulted as part of the regulation-making process. We would be remiss to do otherwise. One of the reasons why we have given ourselves a year to 18 months to consult is because there is a genuine need to hold consultations.

Senator Pépin: And to reach out to everyone.

Ms. Laurendeau: And to reach out to everyone.

Senator Pépin: What led you to decide that complaints should be lodged through the Public Service Labour Relations Board rather than through the Human Rights Commission? Why not opt for a pay equity tribunal, as Ontario and Quebec have done, and as the Bilson Task Force recommended?

Ms. Laurendeau: It is important to understand that the Labour Relations Board already has the power to interpret human rights issues associated either with the grievance procedure or with the collective bargaining process. Different options presented themselves with the marriage, or merger of collective bargaining and pay equity assessments. It became clear that an independent party was needed to help the parties. And, since the collective bargaining process is already supported by the Public Service Labour Relations Board, it was logical for us to retain the option of going with the existing Labour Relations Board. Obviously, the

Mme Laurendeau : Je n'irais pas jusqu'à dire qu'il y a eu un déficit de consultation. On a quand même mis  beaucoup sur les éléments de recherche qui avaient été fournis dans le cadre du groupe de travail Bilson en 2004. On a aussi mis  beaucoup sur certaines des recherches faites entre autres par le Canada Labour Congress. On a mis  aussi beaucoup sur l'expérience. Il est certain qu'il y a un élément de non-popularité, mais quand on impose une nouvelle imputabilité, cela arrive parfois. Je le dis avec beaucoup de respect, et d'humilité. Je ne pense pas que parmi nos partenaires syndicaux il y ait un débat à savoir si un régime proactif est nécessaire. Un consensus avait déjà  man  du groupe de travail Bilson. L  où il y a une préoccupation, c'est dans la définition d'une imputabilité. Loin de moi l'idée de minimiser les préoccupations qui pourraient être associées à cela. Après avoir discuté en privé avec des académiciens, certains universitaires et des gens du mouvement syndical, je ne pense pas que ce soit une voix aussi unanime qui rejette complètement l'ensemble des fondements de ce régime législatif. Sauf que redéfinir une imputabilité peut créer un confort.

Le sénateur Pépin : Une série de règlements doit être préparée pour permettre l'application de la Loi sur l'équité dans la rémunération. Comment comptez-vous mettre en œuvre ce processus et quels groupes comptez-vous impliquer?

Mme Laurendeau : Il est certain qu'il y a des groupes qu'on n'a pas eu la chance de consulter dans le cadre de l'élaboration d'une portion de la législation rattachée à un budget que nous avons l'intention d'écouter dans le cadre du règlement. Un processus consultatif impliquera des partenaires syndicaux tant dans la fonction publique qu'ailleurs et inclura certains des académiciens auxquels j'ai référé, des gens de la Commission des droits de la personne certainement et d'autres. Ce sont ce genre de gens qui seront consultés dans le cadre du processus r glementaire. Il serait inadéquat de faire autrement. Une des raisons pour lesquelles on se donne d'un an à 18 mois pour procéder à cette consultation c'est parce que le besoin de consulter est là.

Le sénateur Pépin : Et de rejoindre tout le monde.

Mme Laurendeau : Et de rejoindre tout le monde.

Le sénateur Pépin : Qu'est-ce qui a motivé votre choix pour que les plaintes soient déposées à la Commission des relations de travail de la fonction publique au lieu de la Commission des droits de la personne? Pourquoi ne pas avoir opté pour un tribunal d'équité salariale comme en Ontario et au Québec ainsi que le Groupe Bilson l'avait recommandé?

Mme Laurendeau : Il faut comprendre que la commission des relations de travail a déjà un pouvoir d'interpréter des questions des droits de la personne associées soit à la procédure de griefs ou à la négociation collective. En faisant le mariage ou la fusion entre la négociation collective et les évaluations de rémunération équitable, il y avait différentes options. Il était clair qu'il fallait une partie indépendante pour assister les parties. Et comme le processus de négociation collective est déjà soutenu par la commission des relations de travail dans la fonction publique, la logique de ce choix nous a amen s   privilégier cette option et à

Board's resources and support capabilities will need to be expanded, but to opt for an established independent board rather than create a new body was a pragmatic choice.

Senator Pépin: Why did you amend the definition of "female predominant" so that it no longer applies to groups composed of 50 per cent female employees? In fact, the definition will now apply to groups composed of at least 70 per cent female employees. What was the rationale for this decision and why did you decide to redefine the criterion used to evaluate work of equal value?

Ms. Laurendeau: Thank you for the question. One might get the impression that the intent was to allow fewer women access to this legislative regime. A proactive system ensures that for all job groups, whether female or male predominant, all bargaining units must perform equitable compensation assessments and determine whether, within a group, there are smaller pockets of employees in need of attention, because these are the groups that tend to be overlooked, even as part of a complaints process. The question that we must ask ourselves at all times is whether there are any small female predominant groups, within a larger group, that are poorly assessed because they are a female group. Small groups are more susceptible to variations in staffing, in terms of predominance. Looking for isolated groups within a large group will force us to consider the question of female representation. However, all bargaining units, whether male or female predominant, will be required to perform their own assessments. This is an important point that tends to be overlooked under this system. This obligation extends to all groups.

[English]

Senator Nancy Ruth: I want to understand more about the ILO convention 101.

You testified to Senator Jaffer that equal pay for work of equal value was in that convention. You also said that the phrase "equitable compensation" — related to a more total compensation — was also in the act.

How are those two things going to be weighed as to what equitable compensation really means? I might also state, having had something to do with litigation over the last 20 years for women's rights, that in the Supreme Court of Canada, when items were in the preamble and not in the act, it made a huge difference. That is where my concern is coming from. I do not really believe that preamble will have the legal validity one would wish it to have. Therefore, if both these concepts are in the ILO convention, how will they be weighed? How do you see it?

miser sur la commission des relations de travail qui existe déjà. Il est clair qu'on devra étendre sa capacité en terme de ressource et de soutien, mais de miser sur une commission indépendante déjà établie plutôt que d'en créer une autre était une option qui s'avèrait être un choix pragmatique.

Le sénateur Pépin : Pourquoi avoir modifié la définition à prédominance féminine pour que maintenant cela s'applique plus aux groupes composés de 50 p. 100 de femmes? Cela fera partie de l'effectif de 70 p. 100 des femmes. Quelle est l'idée derrière ce plan et pourquoi avoir redéfini le critère utilisé pour évaluer le travail d'égale valeur?

Mme Laurendeau : Je vous remercie de poser la question. Cela peut donner l'impression qu'il y a une intention de donner accès à ce régime législatif à moins de femmes. Un régime proactif assure que tous les groupes occupationnels qu'ils soient à prédominance féminine ou masculine, toutes les unités de négociations devront faire un exercice de rémunération équitable et de voir si à l'intérieur d'un groupe, il n'y a pas des pochettes plus petites dont il faut se préoccuper — parce que ce sont souvent celles qui, même dans le cadre d'un processus de plainte, tombent sous le radar. Il faut se poser la question dans tous les cas à savoir s'il n'y a pas des pochettes de groupes à prédominance féminine, à l'intérieur d'un grand groupe, qui sont mal évalués parce qu'ils sont un regroupement de femmes. Les petits groupes semblent avoir une prédominance plus élevée pour assurer une moins grande sensibilité à la variation du nombre de personnes. L'idée en arrière de chercher des groupes insulaires à l'intérieur d'un grand groupe nécessitait qu'on se pose la question sur la représentation féminine. Mais toutes les unités de négociation vont devoir faire leur exercice, qu'elles soient à prédominance masculine ou non. C'est quelque chose d'important qui tend à être oublié dans ce système. L'obligation s'applique à tous les groupes.

[Traduction]

Le sénateur Nancy Ruth : J'aimerais mieux comprendre la convention 101 de l'Organisation internationale du travail.

Vous avez indiqué au sénateur Jaffer que la notion d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur se retrouvait dans cette convention. Vous avez aussi précisé que l'expression « équité dans la rémunération », qui fait référence à la rémunération dans une perspective plus globale, était également incluse dans la loi.

Comment pourra-t-on soulever ces deux éléments pour déterminer le sens véritable que l'on doit donner à l'équité dans la rémunération? Je dois aussi préciser, à la lumière de mon expérience de plus de 20 ans des contestations judiciaires touchant les droits des femmes, que la Cour suprême du Canada fait une énorme différence entre les éléments se retrouvant uniquement dans le préambule et ceux qui sont stipulés ailleurs dans la loi. C'est ce qui me préoccupe tout particulièrement. Je ne crois pas vraiment que le préambule puisse avoir la valeur juridique qu'on voudrait lui accorder. Par conséquent, si ces deux notions sont prévues dans la convention de l'Organisation internationale du travail, comment pourra-t-on les évaluer? Qu'en pensez-vous?

Ms. Laurendeau: I certainly have the deepest respect for all the work you have done on women's issues. I would not dare to get into a legal interpretation that will be left to either the PSLRB or the courts or the two of them.

I point out that I called it convention 101 twice, but it is convention 100. I must have been contaminated by another convention 101 in Quebec. I apologize for that. It is the Equal Remuneration Convention, 1951. As I said, we went back to the basics when we crafted this legislation. We went back to the source documents, one of them being the Equal Remuneration Convention, 1951.

In the past the federal public administration's reasons was that our pension plans and our benefits are the same; therefore, we do not have to address those in the concept of making comparisons. We always resolve our complaints based on wages. However, by introducing the notion of recruitment and retention, sometimes those other elements of compensation take on a different importance. We are all aware that the issues of pension, depending to whom you are comparing yourself, may have a significant impact on how you assess total compensation. We wanted to ensure that we would not leave any elements of the overall compensation package out of the equation. There was a clear message. That is the main part of the choice of the vocabulary that we used.

I will point out that the convention also says that each member — that is the state —

... shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration. . .

They use the word "remuneration," which is broader than just "wages."

... promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

We wanted to go back and model what they were saying on the root of that obligation, which enshrined equal pay for work of equal value and goes beyond by ensuring that we dispel this myth that we only were comparing wages but that we looked at the whole gambit.

It was very important because, by bringing in the issue of recruitment and retention, we needed to be very clear that we wanted to be all-inclusive and have the whole benefit package in a total compensation approach.

Senator Nancy Ruth: We will wait and see, I guess.

Mme Laurendeau : Il ne fait aucun doute que j'ai le plus grand respect pour le travail que vous avez accompli dans différents dossiers touchant les femmes. Je n'oserais jamais me risquer dans une interprétation de la loi qui serait laissée à la discrétion de la Commission des relations de travail dans la fonction publique ou des tribunaux, ou des deux à la fois.

Je dois vous dire que j'ai parlé à deux reprises de la convention 101, mais qu'il s'agit en fait de la convention 100. Mon esprit a dû être contaminé par une autre convention 101 au Québec. Je vous prie de m'en excuser. Il s'agit de la Convention de 1951 sur l'égalité de rémunération. Comme je l'ai déjà indiqué, nous sommes revenus à la base pour rédiger cette loi. Nous nous sommes inspirés des documents originaux, parmi lesquels on retrouve cette Convention sur l'égalité de rémunération.

Dans le passé, l'administration publique fédérale a fait valoir que nos régimes de pension et nos avantages sociaux étaient les mêmes et que ces éléments ne devaient donc pas servir à des fins de comparaison. Nous avons toujours réglé nos plaintes en fonction des salaires. Si l'on introduit toutefois la notion de recrutement et de maintien de l'effectif, il arrive parfois que ces autres éléments du régime de rémunération prennent une importance différente. Nous savons tous que les questions liées aux régimes de pension peuvent influencer grandement sur l'évaluation de la rémunération globale, en fonction des autres employés avec laquelle la comparaison est établie. Nous voulions nous assurer d'inclure dans l'équation toutes les composantes du régime global de rémunération. Le message était bien clair. C'est ce qui justifie principalement la terminologie que nous avons choisi d'utiliser.

Je vous signale que la convention prévoit également que chaque membre — c'est-à-dire chaque État...

[...] devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération [...]

On utilise le terme « rémunération » dont la définition est plus large que celle de « salaires ».

[...] encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Nous avons voulu nous inspirer des paramètres établis à la base de cette obligation, qui consacre la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale et va plus loin en veillant à ce que le mythe d'une simple comparaison des salaires soit dissipé au profit d'un examen général de la rémunération.

Il s'agit d'une considération très importante, car en faisant intervenir les aspects du recrutement et du maintien de l'effectif, il nous fallait préciser très clairement que nous souhaitions adopter une approche globale prenant en considération tous les éléments de la rémunération.

Le sénateur Nancy Ruth : Je suppose qu'il faudra attendre pour voir ce qui arrivera.

When these packages are negotiated now, are they negotiated with Treasury Board?

Ms. Laurendeau: Yes, they are negotiated for the core public administration. They are not all subject to formal collective bargaining, but they are part of remuneration all together. When we compare ourselves to the outside market, we include all elements of compensation.

Senator Nancy Ruth: My understanding from the Report of the Auditor General on gender-based analysis is that Treasury Board got quite a swat. Why should I be confident that you would protect women in these negotiations, given what the Auditor General's comments were last week?

The minister was, I thought, disgraceful in his response to the questions and the comments, just appalling. Treasury Board has to do something better, but I really want to know how you think your part of it can cope with the problem.

Ms. Laurendeau: I strongly believe that the legal obligation deserves to be met. The obligation will have to be met because it is a legal obligation. Therefore, we will have to ramp up our research capacity to actually be able to sit down at the table, year after year, to be able to talk about women's issues that include equal pay for work of equal value.

That being said, on other working conditions, section 10 has kept both parties honest when the time comes to talk about women's issues at the table. We had the capacity to at times say yes or no to requests that could have been down the road discriminatory against women. With this piece of legislation, all we are trying to do is to ensure that the same level of rigour comes to play when the time comes to set wages.

Senator Nancy Ruth: Have you been promised additional funding so you can ramp up your research?

Ms. Laurendeau: Promise for funding is something that belongs to Parliament.

Senator Nancy Ruth: When you say "ramp up our research," do you really believe you will get the resources you need to do that research?

Ms. Laurendeau: We have received resources to prepare the regulations, and we certainly will have the duty to articulate our needs as employers, because there is not only the core public administration, there are all the employers in the federal family to meet that obligation. We will be preparing our ask in that respect and I have faith that Parliament will probably hear us.

Senator McCoy: It is good to see you again. I was at the Finance Committee as well when you attended.

Est-ce que ces conditions de rémunération sont négociées avec le Conseil du Trésor?

Mme Laurendeau : Oui, c'est le cas pour l'administration publique centrale. Toutes ces conditions ne sont pas soumises au processus formel de négociation collective, mais elles contribuent tout de même à déterminer la rémunération globale. Lorsque nous nous comparons au marché extérieur, nous incluons toutes les composantes de la rémunération.

Le sénateur Nancy Ruth : Je considère que le Conseil du Trésor a eu droit à toute une réprimande de la part de la vérificatrice générale dans son rapport sur l'analyse comparative entre les sexes. Pourquoi devrais-je penser que vous allez être en mesure de protéger les droits des femmes dans ces négociations, à la lumière des commentaires formulés par la vérificatrice générale la semaine dernière?

Je trouve honteuse la façon dont le ministre a répondu aux questions et aux observations formulées; c'était tout simplement lamentable. Le Conseil du Trésor doit faire mieux à cet égard, mais j'aimerais vraiment que vous nous disiez comment vous comptez composer avec ce problème dans la limite de vos responsabilités.

Mme Laurendeau : J'ai la ferme conviction que nous devons nous acquitter des obligations que nous impose la loi; nous n'avons pas vraiment d'autre choix. Nous devons donc nous doter d'une capacité de recherche accrue de manière à pouvoir nous asseoir à la table, année après année, en étant en mesure de discuter des questions touchant les femmes, et notamment du concept d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Ceci étant dit, l'article 10 a permis de s'assurer que les deux parties font les choses dans les règles quand vient le temps de discuter des autres conditions de travail touchant les femmes à la table de négociation. Il nous était ainsi parfois possible d'acquiescer ou non aux requêtes qui auraient pu éventuellement créer de la discrimination à l'égard des femmes. Avec les mesures législatives proposées, nous essayons simplement de faire en sorte que la même rigueur s'applique dans le processus d'établissement des salaires.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous a-t-on promis des fonds supplémentaires pour augmenter votre capacité de recherche?

Mme Laurendeau : La promesse de financement est une prérogative du Parlement.

Le sénateur Nancy Ruth : Quand vous parlez d'augmenter votre capacité de recherche, croyez-vous vraiment obtenir les ressources nécessaires?

Mme Laurendeau : Nous avons reçu les ressources pour l'élaboration du Règlement et nous devons assurément énoncer nos besoins d'employeur, parce que cette obligation ne doit pas seulement être respectée par l'administration publique centrale, mais également par tous les employeurs de la famille fédérale. Nous préparerons notre demande à cet égard, et j'ai confiance que le Parlement y répondra favorablement.

Le sénateur McCoy : Je suis heureuse de vous revoir. J'étais au Comité des finances lorsque vous y avez témoigné.

My assumption is that you, as an employer, have not been taking pay equity into consideration in your negotiations up to now.

How many of our federal employees are not currently being paid on an equitable basis?

Ms. Laurendeau: I do not think there are many. If you look at our figures, our global wage gap is very small compared to the rest of the population. I can say that for the bracket of employees who are below the age of 35 years, we have a wage gap. The global wage gap is 3 per cent compared to about 26 per cent or 27 per cent in the global population. In other words, female wages in the federal public service for the population below 35 years of age is 97 per cent of the male wages. In the general population, it is about 73 per cent or 76 per cent.

Senator McCoy: Do you rely simply on global figures? How do you know whether or not groups of federal employees are suffering from non-pay equity?

Ms. Laurendeau: Actually, with the complaints that we have resolved through the years, and with more and more women with access to higher-paid jobs, we can say with confidence that the wages are non-discriminatory in the public service. I believe we need to work at it on a regular basis and carry on analysis as we go along. Not a day goes by without a new problem arising while one has been resolved. That is why we need to have a proactive system where we will jointly look into these issues on a regular basis.

Senator McCoy: Are you saying to us that you will not conduct a study to determine whether there are groups?

Ms. Laurendeau: We will have to do it on an ongoing basis.

Senator McCoy: When do you start your study now that you have responsibility for initiative rather than the employees?

Ms. Laurendeau: As soon as possible.

Senator McCoy: When is that?

Ms. Laurendeau: We will certainly have the obligation as soon as the act comes into force.

Senator McCoy: Will that be in three years?

Ms. Laurendeau: The act will come into force in 18 months.

Senator McCoy: Let me reinforce something you said earlier. You said you wanted two years for preparation time. You are anticipating being under a legal obligation. You have told us you want two years to prepare. What is stopping you from using that time to answer such basic questions that you seemingly cannot answer today?

Ms. Laurendeau: I do not want to be argumentative, but I do not think that we are not answering questions today. In fact, based on the current legislative regime, we are saying that we are in a good position with respect to the complaints in the books. Many of them have been resolved through the years.

Je pense que, en votre qualité d'employeur, vous n'avez pas tenu compte de l'équité salariale dans vos négociations jusqu'ici.

Combien de nos employés fédéraux ne reçoivent pas une rémunération équitable?

Mme Laurendeau : Je ne pense pas qu'ils soient nombreux. D'après les chiffres, la différence entre les rémunérations est, dans l'ensemble, très petite par rapport à celle que l'on observe dans le reste de la population. Je peux dire que, dans la tranche des employés de moins de 35 ans, il existe une différence entre les salaires. Dans l'ensemble, elle est de 3 p. 100, contre 26 ou 27 p. 100 dans la population générale. Autrement dit, le salaire des femmes travaillant dans la fonction publique fédérale, chez les moins de 35 ans, est à 97 p. 100 du salaire des hommes. Dans la population en général, il est de 73 ou de 76 p. 100.

Le sénateur McCoy : Vous appuyez-vous uniquement sur des chiffres généraux? Comment savez-vous si des groupes d'employés fédéraux subissent des injustices salariales?

Mme Laurendeau : À vrai dire, grâce à notre résolution des plaintes au fil des ans et grâce au fait que les femmes sont de mieux en mieux payées, nous pouvons certifier que, dans la fonction publique, il n'y a pas de discrimination salariale. J'estime que nous devons y voir sans relâche et effectuer de temps à autre des analyses. Il ne se passe pas une journée sans qu'un nouveau problème surgisse sitôt un autre résolu. C'est pourquoi nous avons besoin d'un système proactif, pour examiner régulièrement ces problèmes en commun.

Le sénateur McCoy : Nous dites-vous que vous ne ferez pas d'étude pour déterminer si de tels groupes existent?

Mme Laurendeau : Il faudra le faire de façon permanente.

Le sénateur McCoy : Quand entreprendrez-vous votre étude, maintenant que c'est vous, plutôt que les employés, qui devez en prendre l'initiative?

Mme Laurendeau : Le plus tôt possible.

Le sénateur McCoy : Mais quand exactement?

Mme Laurendeau : Nous en aurons certainement l'obligation dès que la loi entrera en vigueur.

Le sénateur McCoy : Est-ce que ce sera dans trois ans?

Mme Laurendeau : La loi entrera en vigueur dans 18 mois.

Le sénateur McCoy : Permettez-moi de mettre en évidence vos propres déclarations. Vous avez dit que vous aviez besoin de deux ans pour les préparatifs. Vous prévoyez avoir une obligation juridique. Vous nous avez dit que vous aviez besoin de deux ans pour vous préparer. Qu'est-ce qui vous empêche d'utiliser ce temps pour répondre à des questions aussi fondamentales auxquelles vous ne semblez pas avoir de réponse aujourd'hui?

Mme Laurendeau : Sans vouloir vous contredire, je ne pense pas que nous ne répondons pas aux questions aujourd'hui. De fait, compte tenu du régime en vigueur, nous affirmons pouvoir traiter adéquatement les plaintes déposées. Au fil des ans, nous en avons réglé beaucoup.

At the same time, we are saying that there is a better way to ensure we do not have a re-emergence of those issues by moving to a proactive system. We are preparing ourselves to be ready to sit down and have a complete conversation with our partners over these issues, as soon as the act comes into force.

Senator McCoy: I will not pressure you to be argumentative, either. In view of the time, I will defer to the next questioner.

Senator Mitchell: I am listening to you, and I am sure you are reflecting your minister and the policy, that somehow this effort will address the questions of pay inequity better. Then I start to add up what you are doing, and I think there absolutely must be a disconnect at some level, or the case that is being made is completely and utterly disingenuous. You are saying it will be easier, but all of the sudden, you must go from 50 per cent to 70 per cent of a gender to demonstrate a gender waiting.

Second, if you do run into trouble and you need to appeal this, your union cannot help you. In fact, not only can they not help you, but they will be fined \$50,000 for trying.

Third, there will be differential treatment between a unionized worker and a non-unionized worker, which I want to pursue.

Fourth, you are changing the definition of equal pay for work of equal value to equitable compensation, which may have all kinds of implications, none of which have been defined over years of precedent.

Finally, you are taking it out of the realm of rights and making it negotiable. It just seems to me incomprehensible that anyone could say that will make this process better.

Compounding that, clearly your department or you do not have the information at a specific level, where these inequalities exist, and you are applying this policy to some problem that you cannot even define. In fact, you are saying it is the differential of only 3 per cent.

The government has put a cap of 1.5 per cent on settlements. Could you confirm that if a group of women in a bargaining unit must get a 10 per cent increase in order for them to be paid equitably and the people in the remainder of the bargaining unit will somehow have to be paid considerably less than 1.5 per cent if the average will be so? The implication is that you will pit some groups against other groups within a union; do I have that right?

Ms. Laurendeau: I draw your attention to section 398 of the Budget Implementation Act:

Sections 30 and 33 of the Public Sector Equitable Compensation Act and section 396 and 397 apply despite any provision of the Expenditure Restraint Act.

The Public Sector Equitable Compensation Act would supersede the Expenditure Restraint Act. If an inequity surfaces, it will have to be addressed.

En même temps, nous estimons qu'il y a un meilleur moyen de ne pas revoir ces problèmes, soit en adoptant une stratégie proactive. Nous nous préparons à dialoguer avec nos partenaires au sujet de ces problèmes, dès que la loi entrera en vigueur.

Le sénateur McCoy : Je ne voudrais surtout pas vous obliger à me contredire. Comme le temps file, je cède la parole au prochain intervenant.

Le sénateur Mitchell : Je suis convaincu que vous vous faites la porte-parole de votre ministre et de la politique en faisant valoir que cet effort permettra de mieux répondre aux problèmes de rémunération inéquitable. Au vu de vos actions, cependant, je crois percevoir une certaine incohérence, à moins que l'argument ne soit totalement fourbe. Vous prétendez que ce sera plus facile, mais, soudain, on fait passer de 50 à 70 p. 100 le seuil de prédominance d'un sexe pour faire la preuve d'un retard à combler.

Deuxièmement, si l'employé doit faire appel de la décision, son syndicat ne peut pas l'aider. De fait, non seulement ne le peut-il pas, mais, simplement parce qu'il l'aura tenté, on lui collera une amende de 50 000 \$.

Troisièmement, il y aura différence de traitement entre l'employé syndiqué et le non-syndiqué, différence que je veux examiner plus à fond.

Quatrièmement, vous remplacez la définition de « salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale » par celle de « rémunération équitable », ce qui peut avoir toutes sortes de conséquences, dont aucune n'a été définie par la jurisprudence au fil des ans.

Enfin, vous supprimez ce droit et vous en faites quelque chose de négociable. Que quelqu'un puisse affirmer que le processus en sera amélioré, cela dépasse mon entendement.

Pour empirer les choses, il est évident que le ministère que vous représentez et vous-même ne possédez pas les renseignements relatifs à un niveau précis, celui où ces inégalités existent, et vous appliquez cette politique à un problème que vous ne pouvez même pas définir. De fait, vous parlez d'un écart d'à peine 3 p. 100.

Le gouvernement a plafonné à 1,5 p. 100 les hausses salariales. Pourriez-vous me confirmer que, si un groupe de femmes dans une unité de négociation devait obtenir une augmentation de 10 p. 100 pour bénéficier d'un salaire équitable, les autres membres de l'unité devraient recevoir beaucoup moins que ce plafond de 1,5 p. 100, pour que la hausse moyenne soit de cet ordre? En conséquence, vous dresserez des groupes du même syndicat les uns contre les autres; est-ce que je me trompe?

Mme Laurendeau : J'attire votre attention sur l'article 398 de la Loi d'exécution du budget :

Les articles 30 et 33 de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public et les articles 396 et 397 s'appliquent malgré la Loi sur le contrôle des dépenses.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public aurait préséance sur la Loi sur le contrôle des dépenses. Si une injustice est relevée, il faudra la redresser.

The Public Sector Equitable Compensation Act says that future wage restraint acts will have to comply with the Public Sector Equitable Compensation Act. An element of fundamental rights is built into the Public Sector Equitable Compensation Act for that particular issue.

As we speak now, there have been settlements that have been capped at 1.5 per cent, but should there be any equitable compensation or pay equity issues that arise during the life of the Expenditure Restraint Act, they would have to be addressed.

Senator Mitchell: Will there be extra money to pay that group of women 10 per cent and not average down from the 1.5 per cent? Are you absolutely certain of that?

Ms. Laurendeau: Assuming there is an inequity, of course.

Senator Mitchell: It is not the bargaining process that determines whether there is an inequity. They will not determine that. Who would determine that there is an inequity?

Ms. Laurendeau: We have to be very clear about the timelines we are talking about. When the act comes into force and we negotiate into the future, it will have to be addressed at the bargaining table.

With respect to the Expenditure Restraint Act, the coming into force will be outside of the window of the Expenditure Restraint Act, as we know it now. Should there be a complaint that demonstrates during the life of the Expenditure Restraint Act that there are inequities that need to be addressed, that would be superseded by that determination.

Senator Mitchell: The bargaining process will determine that there is an inequity to be addressed; that is what this act would say. Then the government will accept that? The Treasury Board will just accept that and pay accordingly? I do not think you can guarantee it will work that way.

Ms. Laurendeau: Of course, there will be a bargaining process. There will have to be a determination that is agreed upon by both parties in that there is an equitable compensation issue, it has been assessed and it needs to be determined.

Senator Mitchell: What if you are not in a union? What about all those women who are not in bargaining units and still work for the federal government or for federal employees? Who will do all of the things you say are the union's responsibility to negotiate on their behalf?

Ms. Laurendeau: The Public Sector Equitable Compensation Act says that wage-setting practices need to comply with the legislation.

In cases where wage-setting practices are subject to collective bargaining with the bargaining agents, the responsibility is shared between the employer and the bargaining agent.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public prévoit que les lois qui seront adoptées à l'avenir pour limiter les salaires devront être conformes à ses dispositions. Cette loi contient donc un élément de droits fondamentaux à l'égard de cette question particulière.

Les augmentations salariales sont actuellement plafonnées à 1,5 p. 100, mais il faudra résoudre les éventuels problèmes de rémunération équitable ou d'équité salariale pendant la période où la Loi sur le contrôle des dépenses sera en vigueur.

Le sénateur Mitchell : Y aura-t-il des fonds supplémentaires qui permettront d'accorder à ce groupe de femmes une hausse de 10 p. 100 et, sans pénaliser les autres employés, en ramenant la moyenne à 1,5 p. 100? Êtes-vous absolument certaine de cela?

Mme Laurendeau : À supposer qu'il y ait injustice, bien sûr.

Le sénateur Mitchell : Il ne revient pas aux parties au processus de négociation de déterminer s'il y a disparité salariale. Qui déterminera s'il y a injustice?

Mme Laurendeau : Nous devons être très clairs sur la suite des événements. Dès que la loi entrera en vigueur et qu'il y aura des négociations sous son régime, c'est à la table des négociations que ces questions devront être posées.

Lorsque la Loi sur l'équité de la rémunération dans le secteur public commencera à s'appliquer aux négociations, la période de contrôle actuellement prévue par la Loi sur le contrôle des dépenses aura déjà pris fin. Si un plaignant pouvait prouver que, pendant la période où la Loi sur le contrôle des dépenses est en vigueur, des injustices doivent être redressées, ce constat aurait préséance.

Le sénateur Mitchell : À la faveur de la négociation, on déterminera s'il y a une disparité salariale à redresser, comme prévu dans la loi. Et le gouvernement accepterait cela? Le Conseil du Trésor accepterait cela tout bonnement et délierait les cordons de la bourse? Je ne pense pas que vous puissiez garantir que c'est ainsi que cela fonctionnera.

Mme Laurendeau : Bien sûr qu'il y aura négociation. Les parties devront déterminer de concert que, le cas échéant, le problème de rémunération équitable a été évalué et qu'il doit être corrigé.

Le sénateur Mitchell : Qu'en est-il des employés non syndiqués? De toutes ces femmes qui n'appartiennent pas à des unités de négociation et qui, pourtant, travaillent pour le gouvernement fédéral ou pour des employeurs du secteur public fédéral? Qui se chargera de tous les détails que les syndicats sont chargés de négocier en leur nom?

Mme Laurendeau : D'après la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, la détermination de la rémunération doit être conforme à la loi.

Dans les cas où ces pratiques sont assujetties à la négociation collective par agents négociateurs interposés, la responsabilité est partagée entre l'employeur et l'agent négociateur.

In the case of an employer for which there are non-unionized employees, such as in the management category of the core public administration, the employer will have to actually comply with the legislation, issue the report publicly and inform the employees of the equitable compensation assessment.

Senator Mitchell: The very employer who, if there were an inequity, would have been responsible for it for who knows how long will be the same employer who would have to take responsibility to identify and redress that inequity. If they happen not to do that, an assistant who works in some office without any bargaining unit, without any recourse to the Canadian Human Rights Commission and without any recourse to resources will do what?

Ms. Laurendeau: The individual will still have the complaint, which is provided for in the legislation to the Public Service Labour Relations Board, and the employer must respond to the complaint and meet the requirements of the act as determined by the PSLRB.

Senator Mitchell: With respect to your department or a federal Crown corporation, what if the employer does not respond to the complaint? What does that group of people do?

Ms. Laurendeau: The PSLRB can order the employer to comply; it has the capacity to issue orders in that respect. That would have the same effect as any PSLRB orders, which, as an administrative tribunal, would be against the consolidated fund. The non-compliance fine applies to the employer, including myself when I act on behalf of the Government of Canada as the employer.

Senator Mitchell: You would personally pay?

Ms. Laurendeau: No, the employer would, but I think I would get fired afterwards. I am not being facetious.

Senator Mitchell: I know you are not, but you are also not giving an answer that is satisfactory in the case of non-union workers. I think it is a fundamental disregard for their rights and their ability to protect their interests, given where they are relative to a huge employer.

Ms. Laurendeau: I would offer, senator, with all due respect, that the fact that we will have to actually issue a report about how we have identified and addressed any issues of equitable compensation puts those people ahead of where they are right now. Currently, they are not unionized and, if there is an inequity, they have to file a complaint, and they do not even have the capacity to find an evidence-base to be able to demonstrate it. Through the proactive system, they will at least have the regular report that will have to be issued that can be assessed by the PSLRB as being the basis as to whether or not the job has been well done.

With all due respect, I would say that puts these people ahead of where they are now. Do not forget that the same PSLRB will accompany the parties that are unionized, with all the level of sophistication and analysis, and their expectation will be based on that.

Dans le cas des employés non syndiqués, comme ceux du Groupe de la direction, dans l'administration publique centrale, l'employeur devra se conformer à la loi, en procédant à une évaluation des questions touchant la rémunération équitable et en communiquant les résultats aux employés au moyen d'un rapport.

Le sénateur Mitchell : C'est l'employeur fautif, celui-là même qui est responsable de l'injustice depuis on ne sait combien de temps, qui sera chargé de reconnaître le problème et d'apporter des correctifs. S'il ne le fait pas, quel recours aura un adjoint travaillant dans un bureau sans unité de négociation, incapable d'en saisir la Commission canadienne des droits de la personne et n'ayant accès à aucune ressource?

Mme Laurendeau : Cette personne pourra toujours porter plainte, comme cela est prévu dans la loi, devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), et l'employeur devra répondre à la plainte et satisfaire aux exigences de la loi de la manière déterminée par la commission.

Le sénateur Mitchell : Qu'arrive-t-il si l'employeur, par exemple votre ministère ou une société d'État, ne répond pas à la plainte? Que fera ce groupe d'employés?

Mme Laurendeau : La CRTFP peut ordonner à l'employeur de se conformer à la loi; elle a la capacité d'émettre des ordonnances à cette fin. Ces ordonnances auraient le même effet que toutes ces autres ordonnances qui, émanant d'un tribunal administratif, seraient imputées au fonds consolidé. L'amende frappe l'employeur fautif, y compris moi-même, quand j'agis au nom du gouvernement du Canada.

Le sénateur Mitchell : L'argent sortirait-il de votre poche?

Mme Laurendeau : Non, il sortirait de la poche de l'employeur, mais je pense que je serais ensuite remerciée de mes services. Je ne plaisante pas.

Le sénateur Mitchell : Je sais bien que non, mais vous ne me donnez pas non plus une réponse satisfaisante en ce qui concerne les employés non syndiqués. Je pense qu'il s'agit d'un mépris fondamental de leurs droits et de leur capacité de protéger leurs intérêts, sachant le peu de moyens dont ils disposent par rapport à un employeur si puissant.

Mme Laurendeau : À cela, je répondrais, sénateur, sauf votre respect, que le rapport que nous sommes tenus de rendre public concernant les différents problèmes de rémunération équitable, que nous avons reconnus et corrigés, place ces personnes dans une meilleure position qu'elles ne le sont actuellement. Elles ne sont pas syndiquées et, en cas d'iniquité salariale, elles doivent déposer une plainte sans disposer des moyens nécessaires pour monter une preuve suffisante. Grâce au système proactif prévu, elles pourront au moins compter sur la publication régulière du rapport, lequel pourra être évalué par la CRTFP, pour déterminer si nous avons bien fait notre travail.

Sauf votre respect, je répète que cela améliore le sort de ces personnes. N'oubliez pas que la CRTFP accompagnera les parties syndiquées, en mettant à leur disposition toutes ses capacités d'analyse et ses compétences, ce qui ne manquera pas de susciter certaines attentes.

Senator Mitchell: With all due respect, governments can provide leadership in this important area, and this government is not doing that at this time in this way.

The Chair: I do not want to get into that issue.

In your original statement, you said Ontario, Manitoba and Quebec have regimes that require proactivity. You noted that these regimes do not oblige employers and unions to address pay equity considerations every time wages are set, as in our federal legislation. Is that what you are saying?

Ms. Laurendeau: That is what I am saying.

The Chair: We are running out of time. If there are any other major differences between the Ontario, Manitoba and Quebec regimes and that upon which we are embarking on here in the federal system, perhaps you could provide those to us in writing.

Ms. Laurendeau: Yes, we will be happy to do that.

The Chair: We were gathering some questions from other witnesses, and we may bring those to your attention for your reply.

Senator Jaffer: I will file that with the clerk to be forwarded. When the Canadian Human Rights Commission was here, they said it was better to ask you those questions. Just to be sure, I suggest you look at the transcript as well, in case I have not got it correctly.

I have one concern. I asked you if there was a plan in place, and you said there was. When I look at the notes, it says regulations will define the content and form of plans prepared under the act. Plans are expected to be of a technical nature, and the prescriptions addressing these technical questions are better outlined in regulations rather than legislation.

You told me the regulations were not in place, so the plan cannot be in place either; is that right?

Ms. Laurendeau: I may have misunderstood your question. I thought your question was whether the government had a plan to prepare to meet its obligation.

Senator Jaffer: I hope they have that plan. I am talking about the plan under the new act. That is not in place; right?

Ms. Laurendeau: No, not yet. We need the legislation to be able to do that.

The Chair: Ms. Laurendeau, and Mr. Danagher, thank you for coming this evening and pursuing with this committee the subject matter of Part 11 dealing with equitable compensation. I will look forward to the written responses.

Senators, we are running behind schedule. I welcome the next panel.

Le sénateur Mitchell : Sauf votre respect, le gouvernement peut, contrairement à ce qu'il fait actuellement, faire preuve de leadership dans ce domaine important.

La présidente : Évitions ce sujet, si vous le voulez bien.

Dans un premier temps, vous avez dit que l'Ontario, le Manitoba et le Québec possèdent des régimes qui nécessitent une approche proactive. Vous nous avez fait observer que ces régimes n'obligent pas les employeurs et les syndicats à examiner les éléments d'équité salariale chaque fois que l'on fixe les salaires, comme dans notre loi fédérale. C'est bien cela?

Mme Laurendeau : En effet.

La présidente : Il ne nous reste plus beaucoup de temps. S'il existe d'autres différences importantes entre les régimes de l'Ontario, du Manitoba et du Québec et celui que nous adoptons dans le système fédéral, peut-être pourriez-vous nous les communiquer par écrit.

Mme Laurendeau : Volontiers.

La présidente : Nous rassemblons les questions d'autres témoins et nous pourrions les soumettre à votre attention pour connaître vos réponses.

Le sénateur Jaffer : Je les confierai au greffier, pour qu'il vous les communique. Le représentant de la Commission canadienne des droits de la personne nous a conseillé de vous poser ces questions. Je vous incite, pour vous assurer de leur juste formulation, à lire la transcription, au cas où je ferais erreur.

Quelque chose me préoccupe. Je vous ai demandé si un plan était en place, et vous m'avez répondu par l'affirmative. Dans mes notes, je vois que des règlements permettront de définir le fond et la forme des plans préparés sous le régime de la loi. Les plans sont plutôt de nature technique, et les prescriptions visant ces questions techniques sont mieux exprimées dans un règlement, plutôt que dans la loi.

Vous m'avez dit que les règlements n'étaient pas en place, de sorte que les plans ne peuvent pas l'être non plus, n'est-ce pas?

Mme Laurendeau : J'ai peut-être mal compris votre question. J'ai cru que vous me demandiez si le gouvernement avait un plan pour se préparer à remplir ses obligations.

Le sénateur Jaffer : J'espère que ce plan-là existe. Je parlais plutôt du plan prévu par la nouvelle loi. Il n'est pas en place, n'est-ce pas?

Mme Laurendeau : Non, pas encore. Pour l'élaborer, il faut que la loi soit en vigueur.

La présidente : Madame Laurendeau et monsieur Danagher, je vous remercie d'être venus témoigner ce soir et d'avoir creusé avec nous les dispositions de la partie 11 de la loi portant sur la rémunération équitable. Je suis impatiente de lire vos réponses écrites.

Chers collègues, nous avons pris du retard. Je souhaite la bienvenue au prochain groupe de témoins.

Milt Isaacs, President and Chair of the Board of Directors, Association of Canadian Financial Officers: Thank you for this opportunity to make a presentation here today. As you know, my name is Milt Isaacs, and I am the president of the Association of Canadian Financial Officers, the certified bargaining agent and professional association representing the financial management group in the federal public service. Our 3,800 members work as accountants and financial professionals in departments and agencies across the country.

Canada has a proud history of fighting for human rights around the world. Our brave men and women have made the ultimate sacrifice in defence of these rights and freedoms. Proud Canadians like Lester B. Pearson, Louise Arbour, Jean de Chastelain and your colleague, the Honourable Senator Roméo Dallaire have been called on by international communities to share the Canadian view of rights and freedoms in every corner of the globe. Yet, my colleagues and I are here today in response to a bill that dismantles rights for hundreds of thousands of Canadians who proudly work in the federal public service. The irony is not lost on us.

The recent change to pay equity is an attack on the human rights and freedoms that Canadians hold dear. Under the old system, pay equity cases were heard by an independent panel of human rights' specialists with expertise in pay equity. Now it has been reduced to a condition of employment, subject to debates at a bargaining table, putting it on the same level as call-back pay, court leave, travel time and stand-by pay.

This government is telling Canadians that their fundamental rights are no more than bargaining chips. In its attempt to fix an admittedly flawed system, the government has thrown the baby out with the bathwater and started down a path that ends with human rights being subject to negotiations.

Lost in much of the talk about this legislation is the fact that the government has unilaterally changed the threshold for making pay equity complaints. Numerous nations and international precedents set the bar for female predominance at anywhere between 55 per cent to 70 per cent, depending on the size of the group and the nature of the work, the highest threshold reserved for unique situations. The government locked on that rare and exceptional threshold, however, and applied it across the board, thereby denying a number of groups access to their human rights.

Public servants proudly serve our fellow Canadians. We do not want to be leveraged off of for political gain. There can be no good derived by doing so.

We realize that we are facing tough economic times, but this is not the reason for undermining fundamental human rights. If economics were the basis for deciding when to defend human rights, there are many times in history where we should not have deployed our service men and women.

Milt Isaacs, président de l'association et président du Conseil d'administration, Association canadienne des agents financiers : Je vous remercie de l'occasion que vous m'accordez de vous présenter un exposé. Je représente l'Association canadienne des agents financiers, agent négociateur certifié et association professionnelle représentant le groupe Gestion financière de la fonction publique fédérale. Nos 3 800 membres sont comptables et agents financiers dans les ministères et organismes de partout au pays.

Le Canada est fier d'avoir combattu pour les droits de la personne partout dans le monde. De braves Canadiens et Canadiennes ont fait le sacrifice de leur vie pour la défense de ces droits et libertés. À l'étranger, on a fait appel à de fiers Canadiens tels que Lester B. Pearson, Louise Arbour, Jean de Chastelain et votre confrère l'honorable sénateur Roméo Dallaire pour partager, aux quatre coins du monde, la perception canadienne des droits et libertés. Or, mes collègues et moi-même sommes ici aujourd'hui pour réagir à un projet de loi qui s'attaque aux droits de centaines de milliers de Canadiens fiers de travailler dans la fonction publique fédérale. L'ironie de la situation ne nous échappe pas.

Les modifications récemment apportées au chapitre de l'équité salariale sont une attaque contre les droits et libertés auxquels les Canadiens tiennent tant. Dans l'ancien régime, les cas d'équité salariale étaient entendus par un groupe indépendant de spécialistes des droits de la personne et de l'équité salariale. Désormais, cette question est considérée comme une simple condition d'emploi, assujettie aux discussions autour d'une table de négociation, ramenée au même niveau que l'indemnité de rappel, le congé pour fonctions judiciaires, l'indemnité pour temps de déplacement, l'indemnité pour disponibilité.

Le gouvernement dit aux Canadiens que leurs droits fondamentaux ne sont plus qu'une monnaie d'échange. En tentant de réparer un système qui ne cache pas ses défauts, il a jeté le bébé avec l'eau du bain et il s'est engagé sur une piste qui aboutit à rendre négociables les droits de la personne.

Un fait est passé inaperçu pendant toutes les discussions qui se sont tenues sur le projet de loi : le gouvernement a modifié unilatéralement le seuil d'admissibilité des plaintes concernant l'équité salariale. Dans de nombreux pays et dans de nombreux précédents internationaux, on a fixé le taux de prédominance féminine quelque part entre 55 et 70 p. 100 de l'effectif, en fonction de la taille du groupe et de la nature du travail, le taux maximal étant réservé à des situations très particulières. Or, le gouvernement n'a retenu que ce dernier taux, qui est exceptionnel, et l'a appliqué à toutes les situations, ce qui prive de leurs droits les membres d'un certain nombre de groupes.

Nous les fonctionnaires sommes fiers de servir nos concitoyens. Nous ne voulons pas être utilisés à des fins politiques. Rien de bon ne peut sortir de cela.

Nous ne nions pas que les temps soient durs, mais ce n'est pas une raison grignoter les droits fondamentaux de la personne. Si la défense de ces droits dépendait de critères économiques, nous n'aurions pas souvent fait appel à nos soldats et à nos soldates au cours de notre histoire.

Taking advantage of an economic slowdown to limit human rights is not only wrong, it goes against the grain of our reputation and what we stand for as a nation. By undertaking these hearings, this committee has an opportunity to effect change for the better.

One of the biggest problems with this legislation is that key terms and processes have been left undefined pending the drafting of regulations by the Governor-in-Council. At this point, nobody seems to know how to proceed with outstanding and new complaints. According to the Public Service Staff Relations Board, which is handling pay equity complaints during the transition, they do not expect the regulation to be ready for months.

This is why we are asking this committee to call upon the government to create a mechanism to allow for meaningful consultation in the development of these regulations. Meaningful consultation with all parties affected by change could mitigate some of the problems with the new process. One need only look at the success at the national joint council on the work being done at the departmental level through labour management consultation committees to see that cooperation and collaboration with bargaining agents can work. However, meaningful consultation will not retroactively create a business case for this legislation.

Despite being included in an economic stimulus budget bill, and despite the government's own management accountability framework stressing the importance of a business case and proper stewardship mechanism for a major public service initiative, there is no evidence of a business case for moving pay equity into collective bargaining.

As such, we are also asking this committee to commit to a three-year review of this act. This is in line with the management accountability framework, which calls for relevant information on results to be gathered to properly evaluate the impact on the public service initiatives.

In closing, I would like to ask this committee to call on the government to establish a mechanism for meaningful consultation with the bargaining agents when developing legislation with substantial impacts on the public service. We want to be partners in this. We consider it a gift to have this opportunity to help fix the problems and to ensure the public service remains a strong institution and a career destination of choice. Give us that opportunity.

Patty Ducharme, National Vice-President, Public Service Alliance of Canada: In the name of the 166,000 members of the Public Service Alliance of Canada, the PSAC, I would like to thank the Standing Senate Committee on Human Rights for providing us with this opportunity.

It was with a feeling of outrage that we witnessed the Conservative government undemocratically strip public service workers of their fundamental right to pay equity this past March.

Prendre prétexte d'un ralentissement économique pour limiter les droits de la personne n'est pas seulement immoral; c'est le contre-pied de notre réputation et de nos convictions nationales. Grâce à ses travaux, le comité a la chance d'améliorer les choses.

L'une des pires carences de ce projet de loi est que la terminologie essentielle et les processus névralgiques ont été laissés sans définition, en attendant l'élaboration de règlements par le gouverneur en conseil. Actuellement, personne ne semble savoir comment traiter les plaintes en souffrance et les nouvelles plaintes. D'après la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui reçoit les plaintes en matière d'équité salariale pendant la période de transition, il faudra des mois avant qu'un règlement ne soit prêt.

C'est pourquoi nous demandons au comité d'enjoindre au gouvernement de créer un mécanisme qui permettra de véritables consultations auprès de toutes les parties touchées par les modifications aux fins de l'élaboration de ce règlement. On pourrait de la sorte atténuer certains problèmes imputables au nouveau processus. Il suffit de constater la réussite du Conseil national mixte sur le travail effectué à l'échelle des ministères, par l'entremise des comités de consultation syndicale-patronale pour voir que la coopération et la collaboration avec les agents négociateurs peuvent être fructueuses. Cependant, une consultation sérieuse ne réhabilitera pas rétroactivement cette loi.

Malgré l'inclusion de la loi dans une loi budgétaire visant à stimuler l'économie et l'insistance du Cadre de responsabilisation de gestion du gouvernement sur l'importance d'une analyse de rentabilité et d'un mécanisme convenable d'intendance pour toute initiative majeure concernant la fonction publique, on ne trouve nulle trace de la justification, par une telle analyse, de l'assujettissement de l'équité salariale à la négociation collective.

À ce titre, nous demandons également au comité de s'engager à un examen triennal de la loi. Cette demande est conforme à ce que prévoit le Cadre de responsabilisation de gestion, qui exige de rassembler des renseignements pertinents sur les résultats afin d'évaluer convenablement les incidences sur les initiatives touchant la fonction publique.

En terminant, j'aimerais demander au comité qu'il enjoigne au gouvernement de mettre sur pied un mécanisme de consultation véritable avec les agents négociateurs quand il élabore une loi qui a des conséquences notables sur la fonction publique. Nous voulons être partie prenante à ces consultations. Nous serions ravis de pouvoir aider à résoudre les problèmes pour faire en sorte que la fonction publique reste une institution forte et une destination de choix pour les travailleurs canadiens. Donnez-nous cette chance.

Patty Ducharme, vice-présidente nationale, Alliance de la fonction publique du Canada : Au nom des 166 000 membres de l'Alliance, je remercie le Comité sénatorial permanent des droits de la personne de la possibilité qu'il nous donne de témoigner devant lui.

C'est avec indignation que nous avons vu en mars dernier le gouvernement conservateur dépouiller de façon non démocratique les fonctionnaires de leur droit fondamental à

This law was passed as part of Bill C-10, the Budget Implementation Act, but to be clear, pay equity is a human rights issue, and it should never have been addressed in a budget bill.

The federal government has included provisions in this act that will radically reform the law on pay equity for the federal public sector. PSAC members, 62 per cent of whom are women, will be hit very hard by this new law.

To summarize, this bill will eventually do four things. The PSEA will restrict the substance and application of pay equity in the public sector by redefining the notion of female-predominant job groups to require that women make up 70 per cent of the workers in the group. By adding a reference to market forces in the criteria used to evaluate whether or not jobs are of equal value, the act transforms pay equity into an equitable compensation issue that must be dealt with at the bargaining table. This is problematic because there is no obligation on the employer to proactively review its pay practices and to provide the union with the relevant information; and there is no obligation to proceed with a joint pay equity assessment.

The act compels women to file complaints alone, without the support of their union. Under this new legislation, if pay equity is not achieved through the bargaining process, individual workers would be permitted to file a complaint with the Public Service Labour Relations Board, but without their union's support. In fact, this act would impose a \$50,000 fine on any union that encourages or assists their own members in filing a pay equity complaint.

The act prohibits access to the Canadian Human Rights Commission for violations of public sector workers' right to pay equity. It is our submission that this act violates several fundamental constitutional rights of working women in the public sector.

First, it is a violation of women's equality under section 15 of the Charter. The act introduces a new mechanism that will actually restrict the capacity of women in the public sector to claim and obtain pay equity.

For example, the introduction of the market forces criteria to evaluate whether work is of equal value undermines the ability of women to receive pay equity because market forces have historically and consistently undervalued women's work.

Some workers will be entirely excluded from accessing the new equitable compensation mechanism, since workers who belong to a job group comprised of between 55 per cent to 69 per cent women are no longer considered members of a female-predominant group. These women will be denied the right to participate in any process to address the issue of wage discrimination.

l'équité salariale. La loi en ce sens a été adoptée dans le cadre du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget, mais soyons clairs, l'équité salariale est une question de droits de la personne, et cette question n'aurait jamais dû être du ressort d'un projet de loi budgétaire.

Cette loi comprend des dispositions qui bouleverseront le droit de l'équité salariale dans le secteur public fédéral. Elle touchera très durement les membres de l'Alliance, dont 62 p. 100 sont des femmes.

En bref, cette loi aura quatre conséquences. La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public limitera la notion d'équité salariale et son application dans le secteur public par une redéfinition de la notion de « groupes d'emploi à prédominance féminine », lesquels devront être composés d'au moins 70 p. 100 de femmes. En incluant les forces du marché dans les critères de détermination de la valeur égale des emplois, la loi transforme l'équité salariale en une question de rémunération équitable qui doit être discutée à la table de négociation. Cela fait problème, parce que l'employeur n'est pas obligé d'examiner de façon proactive ses pratiques en matière de rémunération et de communiquer au syndicat les renseignements pertinents; de plus, il n'y a pas obligation de réaliser de concert une évaluation en matière de rémunération équitable.

La loi oblige les femmes à porter plainte individuellement, sans l'appui de leur syndicat. Selon ses dispositions, si on ne parvient pas à l'équité salariale par un processus de négociation, l'employé est autorisé à porter plainte auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, mais sans l'appui de son syndicat. De fait, la loi prévoit une amende de 50 000 \$ pour tout syndicat qui encourage ses membres à déposer une plainte en matière d'équité salariale ou qui l'aide à le faire.

La loi interdit de saisir la Commission canadienne des droits de la personne des infractions au droit à l'équité salariale des travailleurs du secteur public. Nous soutenons que cette loi viole plusieurs droits constitutionnels fondamentaux des travailleuses du secteur public.

Premièrement, elle contrevient à l'article 15 de la Charte qui assure aux femmes un traitement équitable. La loi crée un mécanisme qui, de fait, diminuera la capacité des travailleuses du secteur public à demander et à obtenir l'équité salariale.

Par exemple, l'introduction du critère des forces du marché pour déterminer si le travail est de valeur égale empêche les femmes de réclamer l'équité salariale, parce que les forces du marché ont toujours, sans exception, sous-évalué le travail des femmes.

Certains travailleurs seront entièrement exclus du nouveau mécanisme de rémunération équitable, puisque les membres d'un groupe d'emploi comptant entre 55 et 69 p. 100 de femmes ne sont plus considérés comme appartenant à un groupe à prédominance féminine. Les femmes de ces groupes seront privées du droit de participer à tout processus visant à corriger un problème de discrimination salariale.

By requiring that unions and employers negotiate pay equity at the bargaining table, the act undermines the established principle that human rights cannot be traded against other terms and conditions of employment or waived by agreement. This effectively eviscerates the right to pay equity.

Second, the prohibition against union assistance or encouragement in filing a pay equity complaint constitutes a violation of the right to freedom of association guaranteed in section 2 of the Charter. It also precludes the unions from representing their members on crucial issues related to their working conditions, such as wage discrimination.

Finally, it prevents the unions from expressing their views and advising their members, violating the constitutional right to freedom of expression.

So, instead of moving forward and ensuring the progressive realization of the right of all women to pay equity as required by Canadian and international human rights law, the federal government has adopted regressive legislation that will seriously undermine the human rights of women.

The PSAC has initiated legal procedures to challenge this discriminatory and unfair legislation in court. We have also informed the United Nations Commission on the Status of Women of our intention to file a complaint against the federal government. The urgent notice of communications that we sent to the United Nations Commission on the Status of Women on March 5 is appended to our brief.

In closing, I wish to say that PSAC urges this committee to strongly condemn the Public Sector Equitable Compensation Act and recommend that this act be abrogated and replaced by a truly proactive federal pay equity law, as recommended by the Pay Equity Task Force in its report *Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Right*. This would be a first step towards a proactive pay equity law that will make a real difference in the lives of working women.

Daphne Taras, Professor of Labour Relations, Haskayne School of Business, University of Calgary, as an individual: Thank you for inviting me to address your committee. I have a written submission, but let me start by saying that I am actually neutral. I represent no one but myself, perhaps a handful of students that are forced to listen to me every now and again in a business school. I have multidisciplinary training in labour and employment relations. I have no axe to grind whatever on pay equity. My point is to come as a mainstream labour relations scholar and point out some things that are uniquely problematic within the collective bargaining regime. A number of prohibitions in the act strike at the heart of collective bargaining and industrial relations and they are really quite unique.

I am here to object to the passage of those sections of the act as they are unnecessary intrusions into collective bargaining. It seems to me that, as I listened to the Treasury Board, the

En exigeant des syndicats et des employeurs qu'ils négocient l'équité salariale, la loi nie le principe établi selon lequel les droits de la personne ne peuvent pas être une monnaie d'échange avec d'autres conditions d'emploi ni abolis en vertu d'un accord mutuel. Elle supprime dans les faits le droit à l'équité salariale.

Deuxièmement, interdire aux syndicats d'aider ou d'encourager leurs membres à porter plainte en matière d'équité salariale viole le droit à la liberté d'association garanti par l'article 2 de la Charte. Cela empêche aussi les syndicats de représenter leurs membres sur des questions cruciales reliées à leurs conditions de travail telles que la discrimination salariale.

Enfin, la loi empêche les syndicats d'exprimer leurs opinions et de conseiller leurs membres, ce qui brime leur droit constitutionnel à la liberté d'expression.

Alors, au lieu de favoriser le progrès et d'assurer l'exercice progressif du droit de toutes les femmes à l'équité salariale, comme l'exigent, au chapitre des droits de la personne, le droit canadien et le droit international, le gouvernement fédéral a adopté une loi régressive qui s'attaque gravement aux droits des femmes.

L'Alliance a entrepris de contester cette loi discriminatoire et injuste devant les tribunaux. Nous avons également informé la Commission de la condition de la femme des Nations Unies de notre intention de porter plainte contre le gouvernement fédéral. L'avis de communication imminente que nous avons envoyé à la Commission, le 5 mars, est joint à notre mémoire.

En terminant, je souhaite ajouter que l'Alliance de la fonction publique enjoint au comité de condamner vivement la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public et d'en recommander l'abrogation et le remplacement par une loi fédérale réellement proactive sur l'équité salariale, comme le recommande le Groupe de travail sur l'équité salariale dans son rapport intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*. Cela constituerait un premier pas vers l'adoption d'une loi proactive pour l'équité salariale qui aura un effet réel sur la vie des femmes qui travaillent.

Daphne Taras, professeure de relations de travail, Haskayne School of Business, Université de Calgary, à titre personnel : Merci de m'avoir invitée à comparaître devant le comité. J'ai remis un mémoire écrit, mais permettez-moi de commencer par dire que je suis en fait neutre. Je ne représente nul autre que moi-même et peut-être une poignée d'étudiants qui sont forcés de m'entendre parler de temps à autre dans une école de commerce. J'ai une formation multidisciplinaire dans le domaine des relations de travail et de l'emploi. Je n'ai aucun intérêt personnel relativement à l'équité salariale. Mon point de vue est celui d'une universitaire du courant dominant en matière de relations de travail, et je veux mettre en évidence certains éléments problématiques propres au régime de négociation collective. Plusieurs interdictions prévues par la loi vont droit au cœur de la négociation collective et des relations industrielles, et elles sont vraiment assez particulières.

Je suis ici pour m'opposer à l'adoption de ces articles de la loi car ils constituent des intrusions non nécessaires dans la négociation collective. Pendant que j'écoutais les témoins du

Treasury Board is very eager to have pay equity subject to collective bargaining in what they call the proactive regime; but they are not, through this act, allowing the industrial relations "full meal deal," which includes mid-contract grievances, fine tuning through well-thought board and arbitral hearings and decisions and the exercise of collective rights through the normal dispute resolution machinery.

A collective agreement is a living document, and it is subject to a great deal of mid-contract interpretation. It is not a dead document on which no one can comment and no developments can be made except those that are filed by individuals. That is absolutely antithetical to the way collective bargaining works in any jurisdiction in the country.

In particular, section 36 causes alarm. You have heard a lot about it. That section forbids employers and bargaining agents from encouraging or assisting employees in filing or proceeding with complaints up to a fine of \$50,000.

In addition, some pieces of legislation, a sort of detritus of things at the back of the bill alarm me. Bill C-10 proposes consequential amendments to the Public Sector Labour Relations Act that prohibit individual grievances, prohibit unions from presenting group grievances and prohibit policy grievances by employers or unions. These are the people most likely to understand how to fine-tune pay equity while a contract is in place, while there are irritants in the system.

Section 36 in the consequential amendments deprives workers of asserting their rights by denying them access to readily available and low-cost expertise, and they deny the right of unions to be exclusive bargaining agents on behalf of employees and for undertaking conflict resolution steps that are very well accepted in Canadian industrial relations.

Here is why workers need assistance on pay equity: Pay equity is part of a world of work that is increasingly encrusted with statutes and laws that require expertise. Pay equity is among the most complex technical fields in the modern workplace. To operationalize the meaning of skill, effort and responsibility would occupy a cadre of experts like myself for many years, and we would still come to no particular agreement about what those regression lines prove, what outliers there are in the system, how to red circle, how to grandfather and how to actually implement. It is not nearly as easy as people say.

Then on top of that, the proposed act adds a vague 4(2)(b) clause, which introduces the notion of an employer's recruitment and retention needs taking into account market forces. Let me

Conseil du Trésor, il m'a semblé que le Conseil du Trésor tient beaucoup à inscrire l'équité salariale dans la négociation collective pour établir ce qu'ils appellent le régime proactif; cependant, cette loi ne permet pas la gamme complète des relations industrielles, ce qui comprend les griefs en cours de convention collective, le peaufinage grâce à de vastes audiences en arbitrage et à des décisions mûrement réfléchies et l'exercice des droits collectifs par le processus normal de règlement des différends.

Une convention collective est un document vivant, et elle fait l'objet de beaucoup d'interprétations en cours de convention collective. Ce n'est pas un document figé que personne ne peut commenter ou auquel on ne peut apporter aucune modification, sauf si une personne dépose une plainte. Cela va absolument à l'encontre du processus de négociation collective dans n'importe quel ressort au pays.

L'article 36 est particulièrement inquiétant. Vous en avez beaucoup entendu parler. Cet article empêche les employeurs et les agents négociateurs d'encourager ou d'aider les employés à déposer une plainte ou à la continuer; une infraction à cette interdiction est passible d'une amende maximale de 50 000 \$.

De plus, je suis préoccupée par certaines mesures législatives qui forment un amas de dispositions à la fin du projet de loi. Le projet de loi C-10 propose des modifications corrélatives à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique; une des modifications interdit les griefs individuels, une autre interdit aux syndicats de présenter des griefs collectifs et, enfin, une autre interdit à l'employeur comme aux syndicats de présenter des griefs de principe. Voilà les personnes qui sont les plus susceptibles de comprendre comment peaufiner l'équité salariale pendant qu'une convention est en vigueur, malgré la présence d'irritants dans le système.

L'article 36 et les modifications conséquentielles privent les travailleurs de la possibilité de faire valoir leurs droits en leur refusant l'accès à une expertise disponible et peu coûteuse. Ils rejettent également le droit des syndicats d'être les agents de négociation exclusifs pour le compte des employés et leur interdisent de prendre des mesures de règlement des conflits qui sont reconnues dans le domaine des relations industrielles au Canada.

Voici pourquoi les travailleurs ont besoin d'aide en matière d'équité salariale : le monde du travail est de plus en plus régi par des lois et règlements qui supposent un savoir spécialisé. L'équité salariale est l'un des domaines techniques les plus complexes qui soient dans le monde du travail moderne. Pour concrétiser le sens de l'expression « dosage des qualifications, de l'effort et des responsabilités », un groupe de spécialistes comme moi pourrait étudier la question pendant de nombreuses années, et nous ne parviendrions toujours pas à une entente particulière. Les spécialistes eux-mêmes ont du mal à s'y retrouver entre les lignes de régression, les aberrations, les blocages de poste, le maintien de l'effectif et la mise en œuvre proprement dite. Ce n'est pas aussi facile que les gens le disent.

Qui plus est, la loi proposée ajoute une disposition vague, l'alinéa 4(2)b), qui introduit la notion des besoins de l'employeur en matière de recrutement et de maintien de l'effectif, compte tenu

say: I do pay equity; I teach it; I am in the business school all the time. I do not have a clue what that means, so if I do not have a clue what that means, how will any individual complainant, without the 18 years of learning of labour relations, possibly figure out how to approach the board with an individual complaint?

Pay equity is also unique and not merely for its billion-dollar price tag. It involves assessments of groups, it involves understanding job classifications and it involves understanding historic pay patterns that are often confidential. It will be very difficult for an individual to mount a complaint even with the notion that an individual has access to information that involves such sweeping numbers of groups and such well-guarded information, even when it is given.

It is natural that people would turn to unions and they would turn to their human resources experts within their employer, but this act uniquely diverts workers from going to the very people who could help unravel the statutory regime that is creating a barbed wire barrier to their access to justice. Labour lawyers refer to litigation psychosis, which such individuals experience when they file complaints. They get completely wrapped up in their access to justice and denial of justice and so on, and it is very stressful for an individual to file any kind of complaint.

The good thing about unions and representatives is they say to an individual, you work, you just work, you do your job, let us fight for you; this is not for you to divert your energies, which are owed to your employer.

This legislation is very difficult because it does not allow workers to achieve the service through their union dues that they are entitled to receive, which is the right of having the union represent them on matters that are very important to them in the workplace.

I think it would be very difficult for the Charter section 1 wording that this kind of law could be demonstrably justified in a free and democratic society. The onus will be on the government to demonstrate that there is something proportionate that requires the deprivation of the right of access to union counsel or even employer. I do not think that the government will be able to make its onus for two reasons.

There are two comparable pieces of federal legislation: The Human Rights Act and the Public Sector Labour Relations Act. Both acts give deference to unions and to the right of consultation. The Equitable Compensation Act is a dramatic departure from the other two statutes that are of greatest relevance in setting the context for the labour relations system. Ironically, the Budget Implementation Act contains provisions that ask for union input and union consultation at the same time as workers are denied that consultation under the Equitable Compensation Act.

de la demande. Laissez-moi vous dire une chose : je m'occupe de l'équité salariale; je l'enseigne; je suis à l'école de commerce tout le temps. Je n'ai pas la moindre idée de ce que cela signifie; alors, si j'ai du mal à m'y retrouver, comment un simple plaignant, qui n'a pas une formation de 18 ans dans le domaine des relations de travail, peut-il savoir comment s'y prendre pour adresser une plainte à la commission?

L'équité salariale est une question unique et pas seulement en raison de son prix, de plusieurs milliards de dollars. Elle suppose une évaluation de groupes; elle signifie qu'il faut comprendre les classifications d'emploi et les tendances historiques de rémunération qui sont souvent confidentielles. Il sera très difficile pour une personne de préparer une plainte, même si elle a accès à de l'information qui touche des groupes si nombreux et des données si bien protégées, même quand l'information est disponible.

Il est naturel que les travailleurs veuillent se tourner vers les syndicats et les spécialistes en ressources humaines auprès de leur employeur, mais cette loi ne fait que les empêcher de s'adresser aux personnes qui pourraient les aider à éclaircir le régime statutaire qui fait tout pour entraver leur accès à la justice. Les avocats spécialisés en droit du travail parlent de psychose du litige pour décrire le sentiment que ressentent les gens quand ils déposent des plaintes. Ils sont complètement obnubilés par des questions comme l'accès à la justice, le déni de justice, et cetera, si bien que le dépôt d'une plainte est une grande source de stress.

L'un des avantages des syndicats et des représentants, c'est qu'ils permettent aux travailleurs de faire leur travail pendant que le syndicat se bat pour eux, ce qui évite à ces derniers de détourner les énergies consacrées à leur employeur.

Cette loi est très difficile parce qu'elle ne permet pas aux travailleurs d'obtenir le service auquel ils ont droit par l'entremise de leurs cotisations syndicales, à savoir le droit de se faire représenter par le syndicat sur des questions d'une grande importance pour eux dans le cadre de leur travail.

Je pense qu'il serait difficile de démontrer, en vertu de l'article 1 de la Charte, la justification de ce genre de loi dans le cadre d'une société libre et démocratique. Il incombera au gouvernement de démontrer un élément proportionnel qui exige la dénegation du droit d'accès à un conseiller syndical ou même à l'employeur. Je ne pense pas que le gouvernement soit en mesure de prouver cela pour deux raisons.

Il y a deux lois fédérales comparables : la Loi sur les droits de la personne et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Ces deux lois font preuve de déférence envers les syndicats et le droit de consultation. La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, pour sa part, rompt dramatiquement avec les deux autres lois qui ont leur pertinence dans le contexte du système de relations de travail. Ironiquement, la Loi d'exécution du budget contient des dispositions qui demandent l'apport des syndicats et la consultation des syndicats, alors que les travailleurs se voient refuser cette consultation aux termes de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

In a second relevant piece of legislation, the Public Service Labour Relations Act, there are two clauses that talk about representation. Clause 212 says:

212. An employee who is not included in a bargaining unit . . . may be represented by, any employee organization in the presentation or reference to adjudication of an individual grievance.

The public sector act allows for exactly the kind of expertise on complex matters that this act before us today denies.

I urge the Senate to read carefully the provisions of comparable acts in the same jurisdiction and in the provincial jurisdiction to see that section 36 and other similar provisions-prohibitions will fail the Charter test or will certainly provoke Charter challenges.

In closing, I want to create a picture for you based on my knowledge of history. Until the middle of the 1900s, employers often forced workers to sign what were called “yellow dog contracts” — that is, workers could not join unions as a condition of continued employment. I never thought that in 2009, I would find myself fighting provisions of a statute that deprive workers of association, a Charter right, as a condition of making a complaint. There are certain provisions in this act that I would label statutory yellow dog provisions. I would argue that these provisions have no place being enacted into Canadian law.

[Translation]

Geoffrey Grenville-Wood, General Counsel, Professional Institute of the Public Service of Canada: Thank you, Madam Chair. The Professional Institute of the Public Service of Canada represents about 57,000 professionals across Canada's public sector, the vast majority of whom work in the federal public service. Institute members work in the federal government's departments, agencies, Crown corporations, museums, archives, laboratories, research institutes and field research stations. Our members are directly affected by—indeed, singled out by — the Public Sector Equitable Compensation Act. It is our contention that the Act constitutes an unwarranted and unnecessary attack on the Charter rights of federal public service employees, and the unions representing them. This brief presents the Institute's analysis and criticisms of the act.

[English]

Last February, before the Standing Committee on Finance, the institute stated the position that the proposed pay equity legislation, found at Part 11 of Bill C-10, was too deeply flawed and should not be allowed to become law only by virtue of its inclusion in a broader and entirely unrelated piece of legislation. The Professional Institute of the Public Service of Canada, PIPS, recommended at that time that the government develop a

Une deuxième mesure législative pertinente, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, contient deux articles sur la représentation. L'article 212 stipule ce qui suit :

212. Le fonctionnaire ne faisant pas partie d'une unité de négociation [...] peut être représenté par l'organisation de son choix à l'occasion de la présentation d'un grief individuel ou du renvoi d'un tel grief à l'arbitrage.

La loi sur la fonction publique permet donc une expertise sur des questions complexes, celle-là même qui est interdite par la loi dont nous sommes saisis.

J'invite instamment le Sénat à lire attentivement les dispositions de lois comparables du ressort fédéral et provincial pour se rendre compte que l'article 36 et d'autres dispositions-interdictions semblables iront à l'encontre de la Charte ou provoqueront certainement des litiges en vertu de la Charte.

Pour conclure, je veux faire une comparaison d'après mes connaissances de l'histoire. Vers le milieu des années 1900, les employeurs forçaient souvent les travailleurs à signer ce qu'on appelait des « contrats de jaune » — c'est-à-dire des contrats qui interdisaient aux travailleurs d'adhérer à des syndicats comme condition d'emploi continu. Jamais je n'aurais cru qu'en 2009, je me retrouverais à me battre contre des dispositions d'un projet de loi qui privent les travailleurs de leur droit d'association, un droit prévu par la Charte, comme condition pour déposer une plainte. Cette loi contient certaines dispositions que j'appellerais des « dispositions de jaune ». À mon avis, ces dispositions n'ont pas leur place dans la loi canadienne.

[Français]

Geoffrey Grenville-Wood, avocat général, Institut professionnel de la fonction publique du Canada : Madame la présidente, je vous remercie. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada représente environ 57 000 professionnels dans le secteur public un peu partout au pays dont la vaste majorité œuvre au sein de la fonction publique fédérale. Ces membres travaillent dans les ministères, agences, sociétés d'État, musées, archives, laboratoires, instituts de recherche et stations de recherche sur le terrain. Ces derniers sont directement touchés, je dirais même visés par la Loi sur l'équité salariale dans la rémunération du secteur public. À notre avis, cette loi constitue une attaque injustifiée et non nécessaire contre les droits des syndicats qui représentent les employés de la fonction publique fédérale, droits contenus dans la Charte des droits de la personne. Ce mémoire présente l'analyse et les critiques de l'institut de cette législation.

[Traduction]

En février 2009, notre institut a témoigné devant le Comité permanent des finances. L'institut a exposé sa position à ce moment-là, à savoir que le projet de loi en matière d'équité salariale, soit la partie 11 du projet de loi C-10, comportait trop de lacunes et ne devrait pas être adopté du simple fait qu'elle était incluse dans une loi plus large et sans aucun rapport. À l'époque, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada,

stand-alone piece of legislation dealing with pay equity and allow it to receive the thoughtful considered debate and discussion it warranted.

By adopting the Budget Implementation Act without any amendment to Part 11, this government has demonstrated that it is not at all interested in improving the pay equity regime in the federal public sector.

In April of 2009, the Professional Institute of the Public Service of Canada filed an application for constitutional challenge against this legislation, as well as the partner bill of this one — I cannot remember what it is called now. It leaves such a bad taste in my mouth that I have wiped it from my memory.

Pay equity guarantees that women and men receive equal pay for work of equal value. Pay equity laws are a human right, and the remedy is to rectify and prevent the persistence and systematic wage discrimination experienced by women arising from their labour market occupational segregation and the prejudices and stereotypes sustained by labour market practises. These have under-described, undervalued and underpaid women and their work relative to men and their work. The reference to “market forces” in the act merely imports into the analysis that history. I think that is one of the most egregious parts of the bill. Furthermore, and as my colleagues have all said, including Professor Taras, this act violates Charter rights. It goes to the heart of section 15. As my colleague said, we have grave doubts. That is why we filed the constitutional challenge that this legislation will survive a section 1 analysis either.

In addition, we believe that this legislation violates our obligations under the International Labour Organization’s conventions, which protect pay equity and the concept, which is now removed from the legislation, of equal pay for work of equal value. It is now being redefined, but that concept is enshrined in the International Labour Organization’s conventions, to which we are a signatory.

Having restricted substantive rights to pay equity, this act restricts further, by fundamentally changing the processes by which pay equity is implemented and enforced, as we have heard from many of my colleagues today.

Pay equity for unionized employees must now be dealt with, if raised at all, by employers and unions through the collective bargaining process. Pay equity is now to be treated as any other issue to be bargained rather than as an independent human right to equal pay for work of equal value. Anyone who tells you that this is similar to Ontario, Manitoba, Quebec or any other provincial legislation is just dead wrong. It is not. In those provinces, although the unions are involved in collective bargaining of pay equity, it is a separate process. You do not have to weigh interests of employees on obtaining wages and wage increases against the right of female predominant employees to

the IPFPC, a recommended au gouvernement de rédiger un projet de loi distinct en matière d’équité salariale afin que l’on puisse débattre la question de façon réfléchie et posée, comme il se doit.

En adoptant la Loi d’exécution du budget sans modifier la partie 11, ce gouvernement a montré qu’il ne s’intéresse aucunement à améliorer le régime d’équité salariale du secteur public fédéral.

En avril 2009, l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada a déposé un avis pour contester la constitutionnalité de cette mesure législative, ainsi que de celle du projet de loi connexe — dont le nom m’échappe. Ça m’a laissé un goût si amer dans la bouche que j’ai effacé toute trace dans ma mémoire.

L’équité salariale garantit que les femmes et les hommes reçoivent un salaire égal pour l’exécution d’un travail de valeur égale. L’équité salariale est un droit de la personne, et la solution est de corriger et de prévenir la discrimination salariale perpétuelle et systématique que connaissent les femmes à cause de leur ségrégation professionnelle sur le marché du travail et des préjugés et stéréotypes véhiculés par les pratiques du marché du travail. Ces facteurs ont fait en sorte que le travail réalisé par les femmes a été sous-évalué et sous-payé par rapport à celui des hommes. La mention de la « demande sur le marché » dans la loi inscrit à peine cet aspect historique dans l’analyse. Je crois que c’est l’une des parties les plus déplorables du projet de loi. De plus, comme mes collègues l’ont dit, entre autres la professeure Taras, cette loi va à l’encontre des droits prévus par la Charte. Elle touche au cœur même de l’article 15. Comme ma collègue l’a dit, nous avons de sérieux doutes. Voilà pourquoi nous avons déposé un avis pour contester la constitutionnalité de cette loi qui ne survivra pas à l’analyse aux termes de l’article 1 non plus.

Par ailleurs, nous croyons que cette loi contrevient à nos obligations en vertu des conventions de l’Organisation internationale du travail, qui protègent l’équité salariale et le concept d’un salaire égal pour l’exécution d’un travail de valeur égale, qui est désormais retiré de la loi. Même si ce concept est maintenant redéfini, il n’en demeure pas moins qu’il est enclavé dans les conventions de l’Organisation internationale du travail, dont nous sommes signataires.

En plus de saper le droit fondamental à l’équité salariale, la loi en question change radicalement les modalités de mise en œuvre et d’application de l’équité salariale, comme bon nombre de mes collègues l’ont expliqué aujourd’hui.

Désormais, l’équité salariale des employés syndiqués doit être réglée par les employeurs et les syndicats dans le cadre du processus de négociation collective, à condition qu’une plainte soit déposée. L’équité salariale doit être traitée dorénavant comme une autre question à négocier plutôt qu’un droit indépendant à un salaire égal pour l’exécution d’un travail de valeur égale. Quiconque vous dit que c’est semblable aux lois de l’Ontario, du Manitoba, du Québec ou à une autre loi provinciale a tout à fait tort. Ce n’est pas vrai. Dans ces provinces, même si les syndicats participent à la négociation collective de l’équité salariale, il s’agit d’un processus séparé. On n’a pas besoin de

pay equity. That is what we are being asked to do, as unions, at the collective bargaining table, namely, to weigh rights against interests. That is unacceptable and a denial of rights.

Beyond these significant changes, the act contains serious process flaws which will limit pay equity protections likely to be achieved by public sector employees and thereby permit sex-based wage discrimination to continue in the federal public service. These flaws include the fact that the act contains no clear proactive obligation on employers to review pay practices and identify any wage discrimination. It does not refer to the requirement to compare female predominant work with male-predominant work.

It seems that is being left to an individual complainant before the Public Service Labour Relations Board. As my colleague has indicated, the matter is so complex, it really is impossible for an individual to advance that kind of complaint without assistance from experts and their union. Furthermore, it imposes no obligation on employers to provide unions or employees with all the necessary information to enforce the right to pay equity, including the need to have information about pay and the skill effort, responsibility and working conditions of male- and female-predominant workers. The act makes no provision for the parties to carry out a joint compensation assessment as is currently required under the Canadian Human Rights Act.

Finally, it provides no human rights dispute resolution mechanism for unions and employers to resolve any differences concerning pay equity. If the parties cannot agree on an equitable compensation plan, the only recourse is for the union to go on strike or to pursue interest arbitration to enforce the employer's pay equity obligations.

The act severely restricts the pay equity remedies that are currently available to public sector employees in several ways, thus permitting and perpetuating the conditions of sex-based wage discrimination. This includes any pay adjustments provided under the act as subject to the caps on wages contained in the Expenditure Restraint Act. That is the name of the act I could not remember earlier.

Furthermore, it altogether denies or delays pay equity adjustments. Sex-based pay gaps under the act for unionized employees will remain unaddressed between collective agreements. The earliest date that adjustments agreed to or imposed can take effect is the date on which a new collective agreement becomes effective. Moreover, many pay equity adjustments will not take effect as of this date, as the act allows

soupeser les intérêts des employés pour obtenir des salaires et des augmentations salariales par rapport au droit à l'équité salariale des travailleurs dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine. C'est ce qu'on est en train de nous demander de faire, comme syndicats, à la table des négociations collectives : soupeser les droits par rapport aux intérêts. C'est inacceptable et c'est un déni de droits.

Outre ces changements de taille, la loi prévoit des processus foncièrement bancals qui limiteront la protection en matière d'équité salariale dont bénéficieront probablement les fonctionnaires, ce qui permettra à la discrimination salariale fondée sur le sexe de se perpétuer au sein de la fonction publique fédérale. Parmi ces processus bancals, mentionnons que la loi ne prévoit aucune obligation proactive de la part des employeurs à revoir leurs pratiques salariales et à relever toute discrimination salariale. De plus, la loi ne prévoit aucune exigence pour ce qui est de la comparaison du travail à prédominance féminine à celui à prédominance masculine.

Les plaignants qui se présentent devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique semblent être obligés de se débrouiller tout seuls. Comme ma collègue l'a indiqué, la question est si complexe que c'est vraiment impossible pour une personne de déposer ce genre de plainte sans l'aide de spécialistes et de leur syndicat. De plus, la loi n'impose aucune obligation aux employeurs de fournir aux syndicats ou aux employés tous les renseignements nécessaires pour faire respecter le droit à l'équité salariale, notamment les renseignements concernant le salaire et les compétences, l'effort et les responsabilités ainsi que les conditions de travail des postes dominés par les hommes et de ceux occupés majoritairement par les femmes. La loi ne prévoit aucune évaluation conjointe de la rémunération par les parties concernées, comme le fait la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Enfin, elle ne prévoit aucun mécanisme de règlement des différends en matière de droits de la personne à l'intention des syndicats et des employeurs afin de leur permettre de résoudre des différends concernant l'équité salariale. Si les parties concernées ne peuvent s'entendre sur un régime de rémunération équitable, le syndicat a comme seul recours la grève ou l'arbitrage des différends afin de faire respecter l'obligation de l'employeur en matière d'équité salariale.

La loi limite radicalement les recours qui sont actuellement mis à la disposition des fonctionnaires de plusieurs façons, en plus de permettre et de perpétuer la discrimination salariale fondée sur le sexe. Tout rajustement accordé en vertu de la loi est sujet aux plafonds visant les salaires prévus par la Loi sur la compression des dépenses publiques. C'est la loi dont le nom m'avait échappé tout à l'heure.

En outre, elle interdit ou retarde les rajustements au titre de l'équité salariale. Les écarts salariaux fondés sur le sexe, au sens de la loi sur les employés syndiqués, ne seront pas réglés entre les conventions collectives. La date la plus rapprochée à laquelle les rajustements convenus ou imposés pourront entrer en vigueur est la date à laquelle une nouvelle convention collective entrera en vigueur. En plus, bon nombre des rajustements au titre de l'équité

employers to delay the implementation of pay equity for a reasonable period, without definition of a “reasonable period.” I refer you to sections 24 and 33 of the act.

The Public Service Labour Relations Board is required to apply a deferential standard — a very deferential standard — when determining whether employees have been provided with equitable compensation. The board will only rule in favour of an employee if it determines that the employer or the union has committed an error that is manifestly unreasonable. That is not a standard known to Canadian law. There are lots of standards of review of decisions made by tribunals and everything else, but “manifestly unreasonable” is not one of those. Why it was created, I leave to your imaginations.

In effect, the legislation imposes this highly-deferential standard in a situation where you are really talking about the infringement of a fundamental right; you are interfering even at that level with the exercise of rights. The act limits remedies available through interest arbitration by incorporating by reference through restriction on the content of collective agreements found in the Public Service Labour Relations Act.

Finally and in conclusion, I repeat what I said a moment ago: If anyone tries to tell you that it is similar to legislation in Ontario, Manitoba, Quebec and other provinces, they are dead wrong and one should analyze those acts before making those kinds of statements.

Senator Jaffer: How much were you consulted before this act was put into place? Did you have any input? The unions are supposed to be a 50 per cent partner on this, I would say, and did you have that kind of consultation?

Mr. Grenville-Wood: On the part of the professional institute, there was absolutely no consultation whatsoever. I would say we were blind-sided by this legislation. We were not expecting it, really.

Ms. Ducharme: The Public Service Alliance of Canada was not consulted or advised in advance.

Mr. Isaacs: The same is true for ACFO.

Senator Jaffer: How can you represent all these interests at the bargaining table in the sense of which group do you represent? Conflict is created. Your hands are tied behind your back. I do not know how you would bargain in this kind of situation. You are better at this than I am. Perhaps you can disabuse me that I am wrong; that you can do this.

Ms. Ducharme: As someone who sat as a member on three different national bargaining teams and who is responsible nationally now as one of the two national officers for negotiations, I can tell you that, maybe if we got an employer to the table who wanted to negotiate, we could make progress at the bargaining table on issues.

salariale n'entreront pas en vigueur à cette date puisque la loi permet aux employeurs de retarder la mise en œuvre de l'équité salariale pour un délai raisonnable, sans définir ce qu'on entend par « délai raisonnable ». Je vous renvoie aux articles 24 et 33 de la loi.

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est tenue d'appliquer une norme rigoureuse — très rigoureuse — au moment de déterminer si les employés ont obtenu une rémunération équitable. La commission ne jugera en faveur d'un employé que si elle détermine que l'employeur ou le syndicat a commis une erreur qui est manifestement déraisonnable. Or, cette norme n'est pas connue dans le droit canadien. Il y a de nombreuses normes d'examen des décisions prises par les tribunaux et par d'autres instances, mais le principe d'une erreur « manifestement déraisonnable » n'en fait pas partie. Quant à savoir pourquoi une telle norme a été créée, je vous laisse le soin de décider.

En effet, la loi impose cette norme extrêmement rigoureuse dans une situation où l'on parle vraiment d'infraction à un droit fondamental; il y a une interférence même à ce niveau, avec l'exercice des droits. La loi limite les recours disponibles par arbitrage des différends en intégrant, par renvoi, une restriction du contenu des conventions collectives dans la Loi sur les relations de travail de la fonction publique.

Enfin, et pour conclure, je répète ce que j'ai dit tout à l'heure : si quelqu'un essaie de vous dire que c'est semblable aux lois en Ontario, au Manitoba, au Québec et dans d'autres provinces, c'est tout à fait faux, et on devrait analyser ces lois avant de faire ce genre de déclarations.

Le sénateur Jaffer : Dans quelle mesure vous a-t-on consultés avant de mettre en place cette loi? Avez-vous contribué d'une façon ou d'une autre? Les syndicats sont censés être un partenaire à 50 p. 100, je dirais; avez-vous participé à ce genre de consultation?

M. Grenville-Wood : Pour ce qui est de l'institut professionnel, il n'y a eu absolument aucune consultation. Je dirais que cette loi nous a pris par surprise. On ne s'y attendait pas vraiment.

Mme Ducharme : L'Alliance de la Fonction publique du Canada n'a pas été consultée ni prévenue.

M. Isaacs : C'est la même chose pour l'ACAF.

Le sénateur Jaffer : Comment pouvez-vous représenter tous ces intérêts à la table de négociation, selon le groupe que vous représentez? Un conflit se présente, mais vos mains sont liées. Je ne sais pas comment vous pourriez négocier dans une telle situation. Vous vous y connaissez mieux que moi dans ce domaine. Vous pouvez me corriger si j'ai tort.

Mme Ducharme : Ayant été membre de trois différentes équipes de négociations nationales et assumant, aujourd'hui, une responsabilité nationale à titre d'un des deux agents nationaux chargés de mener des négociations, je peux vous dire que les négociations progresseraient si nous avions à la table un employeur désireux de négocier.

However, I take your point. I think the dynamic will be set up where members with different human rights interests will be pitted one against the other. Quite frankly, that is not acceptable. It is not an acceptable position for the Government of Canada to be taking. It is something that my union does not want to participate in.

We want to negotiate bread-and-butter issues for our members, but we also have a positive obligation to ensure their human rights in the workplace and in society, as a whole, are protected.

Senator Jaffer: I have a question for Professor Taras. Professor, everything I have read about Manitoba, Ontario, and Quebec has been very different from this act. I am not a scholar. Can you tell us if these acts are different from the one we have in front of us?

I am still puzzled as to how you interpret "market forces" in the equitable compensation definition. I do not understand how retention and recruitment are found in pay equity. I do not know what that means. How do you put all of that in the pay equity? I know you already mentioned the retention and recruitment, so obviously I have heard you on that, but what does "market forces" mean? How do you analyze that?

Ms. Taras: I can speculate that, if you have a group in which there is a tremendous shortage and a pressing need, perhaps their salaries could go up and they would not be included. However, I really have no clue as to how it would be operationalized. I have never seen that provision with regard to pay equity. I thought that is what pay equity was meant to address, not reintroduce. Therefore, I am puzzled.

Senator Jaffer: Due to our recession and there being so few jobs around, maybe that means your salary goes down because there are so many other people who can take that job. It could mean that too, right?

Ms. Taras: It could and much of it is left to the bargaining power of unions and managers, and who has bargain power. While I understand my colleague at the bargaining table, unions are always balancing interests. They balance the interests of older, near-retirement people with the interests of people entering the workforce. They are under pressure to do two-tiered wage systems.

There is nothing so unique about pay equity that it would create a legislative regime that is so fundamentally different than any other labour code in the country. That is what really sort of smoked me out. You trade off members' interests, you bargain, but never have I seen people deprived of the right to file grievances. Never have I seen people forced into an individual rights regime in the middle of collective bargaining. This is unique, and I do not see it in any of the other pay equity acts in the country.

Cependant, je comprends votre point de vue. Je pense que l'on verra des membres qui ont des intérêts différents relativement aux droits de la personne se dresser les uns contre les autres. Très honnêtement, ce n'est pas une situation acceptable. Ce n'est pas une position acceptable pour le gouvernement du Canada. Mon syndicat ne veut pas y participer.

Nous voulons mener des négociations sur les moyens d'existence de nos membres, mais nous avons aussi l'obligation de veiller à ce que leurs droits soient protégés dans le milieu du travail et dans la société.

Le sénateur Jaffer : J'ai une question pour Mme Taras. Madame, tout ce que j'ai lu sur le Manitoba, l'Ontario et le Québec est très différent de ce qu'on trouve dans cette loi. Je ne suis pas universitaire. Pouvez-vous nous dire si ces lois sont différentes de celles que nous avons devant nous?

Je n'arrive toujours pas à comprendre comment vous interprétez la « demande sur le marché » dans la définition de la rémunération équitable. Je ne comprends pas comment le recrutement et le maintien de l'effectif se retrouvent dans l'équité salariale. Je ne sais pas ce que ça signifie. Comment mettez-vous tout cela dans l'équité salariale? Vous avez déjà mentionné le recrutement et le maintien de l'effectif, j'ai donc, bien sûr, entendu ce que vous avez dit à ce sujet, mais que signifie « demande sur le marché ». Comment en faites-vous l'analyse?

Mme Taras : Je peux avancer des hypothèses à ce sujet, en cas de forte pénurie ou de besoin immédiat dans un groupe, les salaires pourraient augmenter et ils ne seraient pas inclus. Cependant, je n'ai aucune idée de la façon dont ce sera mis en pratique. Je n'ai jamais considéré cette disposition par rapport à l'équité salariale. Je pensais que c'était ce que l'équité salariale allait régler, pas réintroduire. Je suis donc perplexe.

Le sénateur Jaffer : Compte tenu de la récession et du nombre peu élevé d'emplois, cela signifie peut-être que les salaires diminuent parce que tellement de gens peuvent occuper cet emploi. C'est ce que ça pourrait signifier aussi, n'est-ce pas?

Mme Taras : Ça pourrait et en grande partie, la question dépend du pouvoir de négociation des syndicats et des gestionnaires et de qui détient le pouvoir de négociation. Même si je comprends mon collègue à la table des négociations, les syndicats équilibrent toujours les intérêts. Ils essaient de trouver le juste milieu entre les intérêts des personnes âgées proches de la retraite et les intérêts de ceux qui entrent sur le marché du travail. Ils font l'objet de pressions pour créer un système salarial à deux paliers.

L'équité salariale n'a rien de particulièrement unique pour créer un régime législatif fondamentalement différent de n'importe quel autre code du travail au pays. C'est ce qui m'a vraiment fait sortir de ma réserve. Vous faites des concessions sur les intérêts des membres, vous négociez, mais je n'ai jamais vu des gens être privés du droit de déposer des griefs. Je n'ai jamais vu des gens être forcés de participer à un régime de droits individuels au milieu d'une négociation collective. C'est unique et je ne vois rien de tel dans n'importe laquelle des autres lois sur l'équité salariale de notre pays.

Senator Jaffer: Can you comment on the three other acts?

Ms. Taras: I have been advised to keep it short. I am obedient.

Senator Jaffer: How Manitoba, Ontario and Quebec's acts compare to this act is a different question.

The Chair: We will take it as a separate question, then. I am balancing competing senators.

Ms. Taras: It is a long answer.

Senator Nancy Ruth: Send it to us.

The Chair: Are you saying there are differences and it is too long to explain? Are there similarities that are too long to explain?

Ms. Taras: I would feel uncomfortable doing an on-the-spot critique of all of them. They are very different.

The Chair: If you wish to reflect on it and to file an answer with us later, that would be fine.

Senator Nancy Ruth: I have a question for Mr. Isaacs.

If I remember correctly, you said that there really was not a business case for this legislation. How would you measure a good or a bad business case for this legislation?

Mr. Isaacs: That is a good question. As an accountant, I have experience in the private and public sectors. The two pieces you look for are time and money. In terms of the Human Rights Commission, I did not see any analysis of what was wrong with the old regime. There did not seem to be any review of the processes. They talked about 20 years in some cases, which might be unique, and 6 years in other cases. You need to look at individual cases to determine why they took 15 years or 20 years. You have to look at the past procedure and ask yourself what is unique about the way it is being done today. You have to determine the safeguards in the steps of the new processes and the time frames.

From a business case point of view, you need to have a benchmark by determining how much it cost before; what the time frames were; and whether they can be categorized in terms of the various kinds of pay equity cases. That information would be advanced and looked at in terms of a new regime — how much it will cost, what the time frames will be, et cetera.

I often hear it said that it will take less time, and I will give you an example. Off the top of my head, a case can go into three or three and a half years; bargaining is another two years; and one more year to settle on an agreement. That is six years. If you have a pay equity complaint, you will not see settlement for at least six years. From a business point of view, consider how much money has been spent to reach the point of saying that a new regime is needed. I am not convinced that the old regime was broken. As a

Le sénateur Jaffer : Pouvez-vous nous donner votre opinion sur les trois autres lois?

Mme Taras : On m'a recommandé d'être brève. J'obéis.

Le sénateur Jaffer : La façon dont les lois du Manitoba, de l'Ontario et du Québec se comparent à cette loi est une question différente.

Le président : Alors, considérons que c'est une question distincte. J'essaie de trouver le juste équilibre entre sénateurs concurrents.

Mme Taras : La réponse est longue.

Le sénateur Nancy Ruth : Faites-nous-la parvenir.

Le président : Voulez-vous dire qu'il y a des différences trop longues à expliquer? Y a-t-il des similarités qui demandent trop de temps à expliquer?

Mme Taras : Les critiquer toutes de but en blanc m'incommoderait. Elles sont très différentes.

Le président : Je ne vois aucun inconvénient à ce que vous y réfléchissiez, si vous le souhaitez, et que vous nous envoyiez la réponse plus tard.

Le sénateur Nancy Ruth : J'ai une question pour M. Isaacs.

Si je me souviens bien, vous avez dit qu'il n'y a pas d'analyse de rentabilisation pour cette mesure législative. Comment déterminez-vous si l'analyse de rentabilisation pour cette mesure législative est bonne ou mauvaise?

M. Isaacs : C'est une bonne question. En tant que comptable, j'ai de l'expérience dans les secteurs privé et public. Le temps et l'argent sont les deux facteurs dont il faut tenir compte. Je n'ai pas vu d'analyse faite par la Commission des droits de la personne indiquant ce qui ne fonctionnait pas dans l'ancien système. Il ne semble pas qu'il y ait eu d'examen des processus. Ils ont parlé d'environ 20 ans pour certains cas, ce qui pourrait être unique, et de six ans pour d'autres cas. Il faut examiner les cas individuels pour voir pourquoi ils ont pris 15 ou 20 ans. Il faut étudier l'ancienne procédure et s'interroger sur ce qui distingue la façon actuelle de procéder. Il faut déterminer les mesures de protection au niveau des étapes des nouveaux processus et des délais.

Il faut, du point de vue de l'analyse de rentabilisation, établir une référence en calculant ce qu'il en a coûté; en sachant quels étaient les délais; et s'ils peuvent être classés par catégorie en fonction des divers dossiers d'équité salariale. Ces renseignements seront fournis et examinés pour un nouveau système — combien il coûtera, quels seront les délais, et cetera.

J'entends souvent dire qu'il prendra moins de temps et je vous donne un exemple. Si je me fie à ma mémoire, un dossier peut durer trois ans ou trois ans et demi; les négociations deux années de plus et il faut compter une autre année pour conclure une entente. Cela fait six ans. Donc, il faudra attendre au moins six ans pour régler une plainte d'équité salariale. D'un point de vue commercial, considérez le montant d'argent dépensé pour en arriver à dire qu'un nouveau système est nécessaire. Je ne suis pas

CFO, I would say that you have to prove that the old system is broken.

The old system was chronically underfunded and so from the outset, it did not have a chance of success. However, I do not know what the processes and flaws were in the old system. It is part of collective bargaining, which is flawed in its own way as well. The Public Service Staff Relations Board does not have the resources to handle this, which they admit. They have no expertise in this whatsoever so they will become the third party.

From a business point of view, if that were to land on my desk, there would be a great many challenges in terms of the way ahead.

Senator Brazeau: Thank you for the political comments to stir up the juices; that is certainly good for all of us. The reality is that we are dealing with a piece of legislation that has been democratically passed in both houses.

I will focus on some of the comments. The proactive system in the new regime is also found in the provincial regimes in Manitoba, New Brunswick, Quebec and Ontario, whereby both employers and unions have an obligation to work toward pay equity from the outset, as opposed to dealing with it subsequently.

If the provincial regimes are working, why would it not work federally?

Ms. Ducharme: In the provincial regimes that you identified, both employers and unions are tasked with the positive obligation of jointly developing a pay equity plan. There are separate bargaining teams who negotiate pay equity as a separate issue away from the main tables. There are expert pay equity tribunals that assist in the process.

In the Budget Implementation Act we have a meaningless enforcement mechanism that falls to the individual. By definition, pay equity complaints are group complaints. To suggest that individuals have the means or the personal fortitude to fight a government on a complaint as complex as this would not be well thought through. Individual public servants will not have access to information about pay rates or job descriptions. The complaint process is completely meaningless.

Senator Brazeau: Given the current complaint process, I assume that you would statistics on the time it takes and how much it would cost in time and in lawyer's fees. I believe it was Mr. Isaacs said that he has not seen enough proof that the current system is broken. Could you share with us how the current system is working?

Mr. Isaacs: I mentioned that the current system is chronically underfunded, in my opinion. When any program is chronically underfunded, it is not likely to succeed. Breaking it down from a business perspective, you must first look at the source of funding and at the mandate and whether it is achievable with those funds.

convaincu que l'ancien système était défectueux. En tant qu'ancien directeur financier, je dirais qu'il faut prouver que l'ancien système ne fonctionne pas.

L'ancien système était, dès le départ, sous-financé de manière chronique, il n'avait aucune chance de réussir. Cependant, je ne connais pas les processus et les lacunes de l'ancien système. Il fait partie de la négociation collective qui comporte aussi des lacunes. La Commission des relations de travail dans la fonction publique reconnaît ne pas disposer des ressources nécessaires pour s'en charger. N'ayant aucune expérience dans ce domaine, la commission deviendra la tierce partie.

D'un point de vue commercial, si ce dossier atterrissait sur mon bureau, il y aurait beaucoup de grands défis à relever à l'avenir.

Le sénateur Brazeau : Je vous remercie des commentaires politiques qui vont nous animer; ce qui est bon pour nous tous. La réalité est que nous sommes saisis d'une mesure législative que les deux chambres ont adoptée démocratiquement.

Je vais me concentrer sur certaines des observations faites. On retrouve le nouveau système proactif dans les systèmes provinciaux du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, du Québec et de l'Ontario qui obligent les employeurs et les syndicats à œuvrer dès le départ à l'établissement de l'équité salariale plutôt que de s'en occuper ultérieurement.

Si les systèmes provinciaux fonctionnent, pourquoi le système fédéral ne fonctionnerait-il pas?

Mme Ducharme : Dans les systèmes provinciaux que vous avez cités, les employeurs et les syndicats ont l'obligation d'élaborer en commun un plan d'équité salariale. Ce sont des équipes de négociations nationales qui négocient l'équité salariale en tant que question distincte loin de la principale table de négociation. Des tribunaux spécialisés en équité salariale assistent au processus.

La Loi d'exécution du budget comporte un mécanisme d'application important à l'intention du particulier. Par définition, les plaintes d'équité salariale sont des plaintes collectives. Il serait mal avisé de suggérer que des particuliers ont les moyens ou le courage de déposer une plainte aussi complexe contre le gouvernement. Les fonctionnaires n'ont pas accès aux renseignements sur les taux de salaires ou les descriptions d'emplois. Le processus de plaintes est complètement absurde.

Le sénateur Brazeau : Compte tenu du processus de plaintes actuel, je suppose que vous faites des statistiques sur le temps qu'il faut, les coûts et les frais d'avocat. Je crois que c'est M. Isaacs qui a dit qu'il n'a pas vu suffisamment de preuves établissant le dysfonctionnement du système actuel. Pourriez-vous nous parler de la façon dont fonctionne le système actuel?

M. Isaacs : J'ai dit qu'à mon avis, le système actuel est sous-financé de manière chronique. Il est peu probable qu'un programme, quel qu'il soit, réussisse s'il est sous-financé de manière chronique. D'un point de vue commercial, il faut d'abord étudier la source de financement, le mandat et déterminer si le système peut être réalisé à partir de ces fonds.

They simply do not have the resources to process the cases. That is fundamental. The old system has not stood the test of time in terms of incoming resources but that is not to say there is no chance for improvement. You would want to review the various steps in the complaint process and perhaps put some parameters around how long it takes for each phase of the complaint to move through the system.

Again, I do not know whether that is in place, but I do not think it is by the sounds of things.

Senator Brazeau: We have heard about the costs associated with some of these cases and the time they have taken. Am I wrong to assume that you would have those statistics on hand?

Mr. Isaacs: I do not have that information in terms of the old regime. I do not have a business case and there is no business case even for the new regime. You would expect that you would have had a business case with the statistics on the old regime before making these changes as they are legislated now. In that way, you would know what it cost then what it will cost with the new regime. As it is, we can only suspect that the duration will reduce once the regulations are in place.

Ms. Ducharme: If I may, I will respond as well. It is crucial for senators to appreciate that the length of time and cost related to pay equity complaints under the former human rights model is due in large part to the fact that the employer never admits to a pay gap and will fight to the bitter end. At each juncture, they appeal every case.

Needless to say, the Government of Canada has much more money than the average clerk or pay compensation adviser who works in the federal government. Quite frankly, for those people accessing and enforcing their rights through the human rights complaint process with their union representative was the only way to make that right meaningful. While the past process was not perfect, it provided access to representation for those workers and a meaningful way to exercise their human rights here in Canada.

Senator Mitchell: I appreciate your frustration. I feel it deeply. I believe that government can provide leadership and do good things, but all too often it does not. This is not only a lost opportunity, but it is also throwing away what it was doing, which is worse.

Specifically, they are replacing the terms “equal pay for work of equal value” with “equitable compensation.” The argument is that somehow equitable compensation will be much more comprehensive with benefits, et cetera, but my understanding is equal pay for equal value already does that.

Is there anything to what they are saying about equitable compensation? Is there any reason or way that it would apply in other ways?

Ils n'ont tout simplement pas les ressources nécessaires pour traiter les dossiers. Alors qu'il est essentiel d'avoir de telles ressources. L'ancien système n'a pas résisté à l'épreuve du temps en termes de nouvelles ressources, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de chance que cela s'améliore. Il faudrait examiner les différentes étapes du processus de plaintes et peut-être ajouter quelques paramètres pour déterminer combien de temps prend la plainte pour passer d'une étape à une autre dans le système.

Je répète que je ne sais pas si ces mesures sont mises en œuvre, mais d'après ce que je vois, je ne le pense pas.

Le sénateur Brazeau : Nous avons entendu des témoignages sur les coûts associés à certains de ces dossiers et le temps qu'ils ont pris. Aurais-je tort de supposer que vous avez ces statistiques en main?

M. Isaacs : Je n'ai pas ce type d'information pour l'ancien système. Je n'ai pas d'analyse de rentabilisation; il n'y en a même pas pour le nouveau système. On s'attendrait à avoir une analyse de rentabilisation des statistiques sur l'ancien système avant d'apporter les changements qui sont maintenant légiférés. Ainsi, on saurait ce qu'a coûté l'ancien système et ce que coûtera le nouveau système. En fait, nous ne pouvons qu'imaginer que le temps sera réduit une fois les règlements mis en place.

Mme Ducharme : Je répondrai aussi, si vous le permettez. Il est crucial que les sénateurs comprennent que le temps que cela prend et les coûts liés aux plaintes d'équité salariale dans le cadre de l'ancien système des droits de la personne sont en grande partie dus au fait que les employeurs n'ont jamais admis l'existence d'un écart salarial et ils se battront jusqu'au bout. Ils interjettent appel à chaque étape du processus et pour tous les cas.

Inutile de dire que le gouvernement du Canada a beaucoup plus d'argent que le commis moyen ou que le conseiller en rémunération qui est employé du gouvernement fédéral. Franchement, pour ces personnes, la seule façon de donner un sens véritable à leurs droits était d'y accéder et de les appliquer, avec l'aide de leur délégué syndical, par le biais du processus de plaintes des droits de la personne. Même si l'ancien système n'était pas parfait, il permettait aux travailleurs d'avoir accès à une représentation et leur offrait un moyen important de jouir de leurs droits ici au Canada.

Le sénateur Mitchell : Je comprends votre frustration. Je la comprends profondément. Je crois que le gouvernement peut montrer la voie et prendre de bonnes mesures, mais trop souvent il ne le fait pas. Ce n'est pas seulement une occasion manquée, ce qui est pire, c'est qu'il abandonne ce qu'il avait entrepris.

Tout particulièrement, il remplace l'expression « salaire égal pour un travail de valeur égale » par « rémunération équitable ». L'argument présenté est que d'une certaine façon la rémunération équitable sera beaucoup plus exhaustive avec des avantages sociaux, et cetera, seulement je crois comprendre que le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale le permet déjà.

Est-ce que ce qu'ils disent sur la rémunération équitable repose sur quelque chose? Est-il possible de l'appliquer d'autres façons?

Mr. Isaacs: My experience in collective bargaining is that wages are easy to negotiate because I can look at other groups and say they get so much vacation, they get this allowance and that allowance, so it is tangible. Therefore, the give on that for the employer is quite easy. They have to have a reason not to deny me the same level of vacation pay — let us beat that one up a bit — than that of another group.

When it comes to salary, I am unique. I cannot use an argument that group X got 10 per cent, because they may say: Well, group X has 10 per cent because of market conditions. Under the old regime, if you say there is this issue of pay equity, they would not let you bring pay equity to the table.

In terms of saying you will look at the whole package, that is not how collective bargaining happens. You look at pieces that you know you can get as a union because they are already out there. There is an established precedent; someone has it. Salary is on its own; you cannot use another group other than some percentage of other wages of an equivalent group, but there is no mechanism to deal with the salary aspect, the compensation for pay equity.

Therefore, it is a separate piece that gets negotiated at the table. Your arguments will be market conditions, retention issues that you have and recruitment issues that you may have in the group. Again, those are pieces that they will try to bargain away, so you will start trading these things away.

In fact, you will trade things away in salaries for other pieces in this equitable compensation. When did you put pay equity in that? Can you say that you have a fundamental pay equity issue, so take that outside of the process? I think they are telling you, no, that you will put it back into the process and you will trade it off. They are telling you in the legislation that you are going to trade it off against all aspects of compensation, and that is problematic.

Senator Mitchell: A witness who appeared before the treasury committee pointed to the underlying criticism of unions in this act. It is implicit, if not explicit — in fact, I believe she was explicit — that the unions have to take their responsibility to address pay equity issues. They will encourage that by taking the complaints process off the table because if the complaints process is not on the table, then the unions will not be inclined to defer to it, and not address pay equity.

Have you been encouraged not to address pay equity issues because you knew that workers could go through the complaints process?

Ms. Ducharme: We currently negotiate with an antiquated classification system under which our members are classified. It is a 40-year-old classification standard that we have been trying to

M. Isaacs : Selon mon expérience dans la négociation collective, il est facile de négocier les salaires parce qu'ils peuvent être comparés à ceux d'autres groupes, dire que ces groupes prennent tant de vacances, qu'ils reçoivent telle allocation et telle indemnité, la comparaison est concrète. Donc, c'est très facile pour l'employeur qui doit avoir une raison de ne pas refuser à un groupe le même montant de paye de vacances versé à un autre groupe, essayons d'expliquer en détail ce dont il s'agit.

Quand il est question de salaire, mon point de vue est unique. Je ne peux pas utiliser l'argument disant que le groupe X a reçu 10 p. 100, parce que l'employeur peut rétorquer : Oui, mais le groupe X a eu 10 p. 100 à cause des conditions du marché. Si vous disiez, en vertu de l'ancien système, qu'il s'agissait d'une question d'équité salariale, l'employeur vous empêcherait de soulever cette question à la table des négociations.

La négociation collective ne signifie pas l'examen de l'ensemble du système. On soulève des points pour lesquels on sait que le syndicat aura gain de cause parce qu'ils ont déjà fait l'objet de négociations. Il existe des précédents; quelqu'un a un précédent. Le salaire est négocié séparément; on ne peut pas utiliser un autre groupe sinon un certain pourcentage des autres salaires de groupes équivalents, mais il n'y a pas de mécanisme pour régler l'aspect salarial, la rémunération pour l'équité salariale.

Par conséquent, le salaire fait l'objet d'une négociation particulière. Les arguments seront fondés sur les conditions du marché, les problèmes de maintien de l'effectif et de recrutement qui peuvent exister dans le groupe. Encore une fois, les employeurs essaieront de ne pas négocier sur ces points, et on commencera à faire des concessions.

En fait, on fera des concessions sur les salaires pour obtenir d'autres choses dans le cadre de la rémunération équitable. Quand avez-vous mis en jeu l'équité salariale? Pouvez-vous dire que vous avez un problème fondamental en matière d'équité salariale, alors retirez-le du processus? Je pense qu'ils refuseront et vous demanderont de le remettre dans le processus et vous en ferez une monnaie d'échange. La loi prévoit que vous en ferez une monnaie d'échange contre tous les aspects de la rémunération, et c'est problématique.

Le sénateur Mitchell : Un témoin qui a comparu devant le Comité du Trésor a souligné les critiques sous-jacentes des syndicats que l'on trouve dans la loi. Il est dit implicitement, sinon explicitement — en fait, je crois qu'elle était explicite —, que les syndicats doivent assumer leurs responsabilités pour régler les problèmes d'équité salariale. Ils y arriveront en retirant le processus de plaintes de la table de négociations, ainsi les syndicats ne seront pas enclins à s'y référer, et l'équité salariale ne sera pas réglée.

Est-ce que le fait que les travailleurs pouvaient avoir recours au processus de plaintes vous a encouragé à ne pas régler des problèmes d'équité salariale?

Mme Ducharme : Nous négocions actuellement sur la base d'un système de classification archaïque de nos membres. Les normes de classification sont vieilles de 40 ans et nous avons

bring up to 2008-2009 so that people can have job descriptions that accurately describe the work that they do.

We have not managed to get into the meat of classification because Treasury Board will not negotiate classification at the bargaining table. We continue to make efforts to negotiate using this antiquated classification system. We have made many presentations to both the House of Commons and to the Senate on the issue of the classification system and, currently, we are doing some work under a memorandum of understanding with the employer to that ultimate end of dealing with the issue of classification.

[Translation]

Senator Pépin: After working on women's equality issues for over 20 years, I am disappointed to find that Bill C-10 is unacceptable. If I understand correctly, the legislation represents a step back for women's rights, because the definition of "predominant female" has been changed to apply to groups composed of 70 per cent female employees rather than 50 per cent, before we even had time to react.

Earlier, I said to Ms. Laurendeau that regulations had to be drafted and a process followed. I also asked her if she was prepared to hold consultations and to work with different groups. She responded in the affirmative.

In your opinion, will the fact that you will be widely consulted change anything? Do you think you will be able to make some positive changes to the situation of women?

Does just knowing that you will be consulted and that you will be participating in the process open the door for you or are you still convinced that consultation is a pointless exercise, that you cannot win and that you will end up being disappointed?

Mr. Grenville-Wood: Unfortunately, I think any consultations on the regulations will serve no purpose whatsoever, because the principle at issue and the legislation will still be on the table. The regulations can merely expand on the principle and set out the rules of the game, but the principle will not change and it will still be unacceptable, because it violates the Charter. That is the problem.

Senator Pépin: I understand. So then, what do you intend to do?

Mr. Grenville-Wood: We intend to take the government to court on this matter, because we feel that the legislation is a complete violation of the Charter and as such, is unacceptable. We will await the court's finding.

[English]

Ms. Ducharme: We may be asked to participate in a consultation process, but that will not change the legislation. We are stuck with the legislation as it is written and that received Royal Assent. Despite consultation, we have the legislation, as pointed out by the other senator.

essayé de les actualiser en 2008-2009 afin que les gens puissent avoir des descriptions d'emplois qui décrivent précisément leur travail.

Nous ne sommes pas arrivés au vif du sujet de la classification car le Conseil du Trésor ne veut pas de la classification à la table de négociation. Nous continuerons nos efforts pour négocier dans le cadre de ce système de classification archaïque. Nous avons présenté beaucoup d'exposés à la Chambre des communes et au Sénat sur la question du système de classification et nous œuvrons actuellement à l'élaboration d'un protocole d'entente avec l'employeur pour régler une bonne fois pour toutes la question de la classification.

[Français]

Le sénateur Pépin : Je trouve désolant, après avoir travaillé pendant plus de 20 ans sur le dossier de l'égalité des femmes, de constater que le projet de loi C-10 n'est pas acceptable. Et si j'ai bien compris, les droits des femmes vont régresser, parce qu'on dit que la prédominance des femmes a passé de 50 à 70 p. 100 avant que l'on soit capable d'agir.

J'ai dit à Mme Laurendeau plus tôt qu'il y avait des règlements qu'elle devrait préparer, qu'il y avait un processus à suivre. Et je lui ai demandé si elle serait prête à consulter et à travailler avec différents groupes de personnes. Et elle nous a répondu dans l'affirmative.

Pensez-vous que le fait que vous serez consultés de façon importante pourrait changer quelque chose? Croyez-vous pouvoir apporter des changements positifs à la situation des femmes?

Le fait de savoir que vous serez consultés, que vous pourriez participer, cela n'ouvre-t-il pas une porte ou restez-vous encore sur vos positions en vous disant que c'est inutile, que vous ne gagnerez pas et que ce sera encore désolant pour nous?

M. Grenville-Wood : Malheureusement, je pense que des consultations autour des règlements ne serviraient absolument à rien. À cause du fait que le principe et la loi sont là devant nous. Les règlements ont seulement le pouvoir d'élargir sur le principe, de mettre en place des règles du jeu, mais le principe est là et le principe n'est pas acceptable, cela va à l'encontre de la charte. C'est cela le problème.

Le sénateur Pépin : Je comprends. Alors, je me demande ce que vous ferez.

M. Grenville-Wood : Ce que l'on fera c'est poursuivre le gouvernement en cours. Car on dit que vous êtes complètement à l'encontre de la charte. Vous ne pouvez pas faire cela. On va voir ce que la cour dira.

[Traduction]

Mme Ducharme : Il se peut que l'on nous demande de participer à un processus de consultation, mais cela ne modifiera pas la loi. Nous avons sur les bras la loi telle qu'elle est écrite et qui a reçu la sanction royale. Malgré la consultation, nous avons la loi, ainsi que l'a souligné l'autre sénateur.

Senator Stratton: You stated that the system has been chronically underfunded. Someone made that point.

Mr. Isaacs: I made that point.

Senator Stratton: When you say "chronic," is it two years, five years, ten years, or twenty years?

Mr. Isaacs: I have been the president of the Association of Canadian Financial Officers now for four years, and I have been involved with the association for almost 10 years, so I can tell you it has been for at least 10 years.

Senator Stratton: I am not expert in this field, but is not the fundamental issue to try to reduce the length of time for the resolution of these problems?

Someone on the panel said that the old system worked. If the old system worked, you would think that you would have the statistics to show us how the system works in the short time it takes to resolve the problems. Someone says you do not have that information. Surely to goodness, you would do that kind of research to show us that the system works, and here are the reasons why statistically; here is how long it takes to solve a problem. Why would you not have that information?

Mr. Isaacs: I said I was not convinced the old system is broken. The context was in a business case. The issue that we take in this process is the fact that there were no business cases at the beginning of the proposal of this legislation going forward, which was in accordance with the government of the day's accountability framework. It is significant, from the discussions you are having in this committee. One of the fundamentals in that accountability framework was whether there were significant impacts on the public service. There had to be a business case going forward. Here you have done the change; no business case.

Senator Stratton: You are telling us that the government has not made a business case, but you have not made a business case either. You said the system was not broken; it needs some repair. How? Where are your statistics to show that need?

Mr. Isaacs: The example, in terms of the old system, was to try to articulate the layout of a business case. Typically, to make a business case, you look at the old system to ask what is wrong and does it need adjustments or a complete overhaul.

I went further to say I am not convinced that the old system was broken, nor have I seen any information to make that point. I am not saying the old system was or was not broken; I am saying that because of a lack of a business case, I am not convinced that the old system was broken. The only measure I really have is people who have gone through the process and who know it

Le sénateur Stratton : Vous avez déclaré que le système souffrait d'un problème de sous-financement chronique. Quelqu'un a fait cette observation.

M. Isaacs : J'ai fait cette observation.

Le sénateur Stratton : Lorsque vous utilisez le mot « chronique », parlez-vous de 2, 5, 10 ou 20 ans?

M. Isaacs : Je suis président de l'Association canadienne des agents financiers depuis quatre ans maintenant et je travaille avec l'association depuis presque 10 ans. Donc, je peux vous dire que c'est le cas depuis au moins 10 ans.

Le sénateur Stratton : Je ne suis pas expert en la matière, mais l'idée de base n'est-elle pas d'essayer de réduire le temps requis pour résoudre ces problèmes?

Un des membres du groupe d'experts a affirmé que l'ancien système fonctionnait. Si c'était le cas, j' imagine que vous posséderiez des statistiques pour nous démontrer à quel point le système fonctionnait compte tenu du peu de temps qu'il fallait pour résoudre les problèmes. Quelqu'un a mentionné que vous n'aviez pas ces renseignements. Vous avez sûrement effectué le genre de recherche qui permet de démontrer que le système fonctionne, d'en énumérer les raisons sur le plan statistique et de calculer le temps requis pour résoudre un problème. Comment se fait-il que vous n'ayez pas ces renseignements à votre disposition?

M. Isaacs : J'ai dit que je n'étais pas convaincu que l'ancien système était défectueux et cette affirmation reposait sur une analyse de cas. Le processus actuel nous indigne parce qu'aucune analyse de cas n'a été effectuée avant l'adoption de la proposition législative, ce qui ne respecte pas le cadre de responsabilisation du gouvernement de l'époque. Cet argument est important compte tenu des discussions qui occupent le comité. Un des principes de base du cadre de responsabilisation consistait à déterminer si la proposition aurait d'importantes répercussions sur la fonction publique. Ils étaient censés procéder à une analyse de cas avant d'aller de l'avant. Dans ce cas-ci, les changements ont été apportés et il n'y a eu aucune analyse de cas.

Le sénateur Stratton : Vous nous dites que le gouvernement n'a pas procédé à une analyse de cas, mais vous ne l'avez pas fait non plus. Vous avez dit que le système n'était pas défectueux, mais qu'il avait besoin de certaines réparations. Comment le savez-vous? Où sont les statistiques qui vous permettent de corroborer ce besoin?

M. Isaacs : Dans le cas de l'ancien système, par exemple, nous avons essayé de présenter clairement la structure d'une analyse de cas. D'habitude, pour effectuer une analyse de cas, vous examinez l'ancien système afin de déterminer ce qui ne fonctionne pas et si le système a besoin de rajustements ou d'une révision complète.

Je suis allé plus loin en disant que je n'étais pas convaincu que l'ancien système était défectueux et que je n'ai pris connaissance d'aucun renseignement qui le démontrait. Je ne dis pas que l'ancien système était ou n'était pas défectueux; je dis qu'en l'absence d'une analyse de cas, je ne suis pas convaincu que le système était défectueux. La seule mesure dont je dispose

better than I — I am not an expert in the process — and they say it is chronically underfunded; they do not have people. You need people to process cases.

Senator Stratton: I understand. I will not belabour the point, but I would like to see your business case to substantiate that statement.

Ms. Taras: Can I give some statistics? It is not so much on the human rights, the old pay equity system, but the average grievance time delay from the filing to the resolution by a third party arbitrator is between eight and nine months. There are many federal experiments on very fast conflict resolutions within labour relations. Within the railway industry, there is an office; within Canada Post there are expedited cases. There are ways, if the parties wish it, to have fast systems. The backlog that has plagued human rights is unique in labour relations. Other systems are working effectively. In those cases, very strong business cases have been made.

Senator McCoy: I do not think we are giving this panel quite enough time, and I apologize on behalf of us all, if you are feeling any kind of pressure. Certainly, I am. Yes, I have far more burning questions, and there is not enough time, given the importance of the subject we are discussing, to fully explore what is, as Dr. Taras said, a very complex subject, about which many of us at the table do not know enough.

One statement that we elicited from Ms. Laurendeau, who is in charge of all of this, is that she does not believe there are any groups who are suffering from the lack of pay equity. That would seem to corroborate your statement, Ms. Ducharme, that employers never admit that there is a pay equity problem.

The evidence that Ms. Laurendeau gave us, and I think you were in the room, Dr. Taras, when she did, was that because employees in the federal service under 35 years have a 97 per cent wage gap compared to the general population of Canada, which I think was 76 per cent or 78 per cent, she thinks therefore she has no problem.

I have two questions on that. First, it is my understanding that the wage gap has nothing to do with pay equity and is a totally misleading statistic. Second, could you explain why? I would turn to Dr. Taras to explain that, if you would. If any other members of the panel wish to comment, feel free.

vraiment provient des gens qui ont suivi le processus et qui le connaissent mieux que moi — je ne suis pas un expert en la matière —, et ce qu'ils me disent, c'est que le processus souffre d'un sous-financement chronique. Ils manquent de personnel et il faut du personnel pour traiter les dossiers.

Le sénateur Stratton : Je comprends. Je ne m'étendrai pas sur ce point, mais j'aimerais voir l'analyse de cas qui corrobore votre affirmation.

Mme Taras : Puis-je vous fournir quelques statistiques? Ce n'est pas tellement sur le plan des droits de la personne, de l'ancien régime d'équité salariale, mais la durée moyenne des griefs, depuis leur dépôt jusqu'à leur résolution par un arbitre indépendant, est de huit à neuf mois. Le gouvernement fédéral mène de nombreuses expériences en matière de résolution accélérée des conflits liés aux relations de travail. L'industrie des chemins de fer possède un bureau; à Postes Canada, les dossiers sont traités promptement. Si les parties le souhaitent, il est possible de mettre en place des systèmes rapides. L'arriéré dont souffre la section des droits de la personne est unique au sein du groupe des relations de travail. Les autres systèmes fonctionnent efficacement. Dans ces cas-là, des analyses de cas très convaincantes ont été effectuées.

Le sénateur McCoy : Je ne pense pas que nous ayons accordé suffisamment de temps à ce groupe d'experts et je vous présente toutes nos excuses si vous avez l'impression de subir des pressions. C'est certainement l'impression que j'ai. Oui, j'ai bien d'autres questions brûlantes à vous poser mais, compte tenu de l'importance du sujet dont nous discutons, nous ne disposons pas de suffisamment de temps pour étudier, sous tous ces aspects, ce qui, comme Mme Tara l'a mentionné, est un sujet très complexe que nombre d'entre nous ne comprennent pas suffisamment.

Une des déclarations que nous avons arrachées à Mme Laurendeau, la personne chargée de toutes ces questions, c'est qu'elle ne croit pas qu'il y ait des groupes touchés par un manque d'équité salariale. Cela corroborerait votre énoncé, madame Ducharme, selon lequel les employeurs n'admettent jamais l'existence d'un problème d'équité salariale.

Les preuves qu'elle nous a apportées, et je pense que vous étiez présente, madame Taras, lorsqu'elle l'a fait, étaient que le salaire des femmes de moins de 35 ans employées par le gouvernement fédéral équivaut à 97 p. 100 du salaire des hommes du même âge employés également par le gouvernement fédéral, comparativement à la population canadienne où ce pourcentage s'élève à 76 ou 78 p. 100. Elle pense que, par conséquent, elle n'a aucun problème.

J'ai deux questions à ce sujet. Premièrement, je crois comprendre que l'écart salarial n'a rien à voir avec l'équité salariale et que cette statistique est complètement trompeuse. Deuxièmement, pourriez-vous en expliquer la raison? Je demanderais à Mme Taras de nous l'expliquer, si elle veut bien. Tout autre membre du groupe d'experts qui aimerait formuler des remarques peut le faire.

Ms. Taras: It is problematic to compare the salaries of men and women in the general labour market because there are a disproportionate number of part-time workers within the women's workforce. Women enter and exit the labour force. One only needs to think about teachers and nurses and the ease with which they go on maternity leave and come back. Women have occupational clusters that are not typical of the federal civil service.

The wage gap is not pay equity. Pay equity scores comparables. You would look at identical duties or similar duties, skills, talents, responsibilities and working conditions, and you would plot them on regression lines. Then you would draw a line through it, and if it is tickety-boo on the other line, or close to it, you do not have a pay equity gap. If there are big distances from the line where women fall below the line and men are above the line, you then have significant differences.

Thus, a comparison of men and women in the labour market is very misleading and that is not what pay equity is intended to do.

Ms. Ducharme: There is a measurable gap that is reported annually, and for women 35 years to 65 years, the gap is approximately 30 per cent as a wage gap between what men and women earn.

Senator McCoy: Her statement was misleading on two counts. First, she restricted her comments to people under 35 years, and second, it is not an indicator of pay equity at all, to sum that up.

I am prepared to accept the expert opinion that we have received that this is unconstitutional legislation insofar as the restrictions on the right of association are concerned. It is yellow dog legislation, perhaps.

I am curious to know when PSAC filed its Charter complaint, and how long would that likely take to be resolved.

Ms. Ducharme: We filed it at the end of April for this piece of legislation in the Ontario Superior Court.

Senator McCoy: It is likely to take some years. Is my understanding correct that the whole legislative effort would be thrown out, or do you think they would cherry-pick and simply take out some sections?

Ms. Ducharme: We are certainly hoping that they would strike out the unconstitutional provisions.

Senator McCoy: Have you claimed that it is unconstitutional because it contravenes the Charter for gender reasons, association reasons and expression reasons?

Ms. Ducharme: Yes, but one of my legal advisers has just said to me that striking out the unconstitutional provisions would not leave much left as a piece of legislation.

Mme Taras : Comparer le salaire des hommes et des femmes sur le marché du travail général est problématique parce que la main-d'œuvre féminine comprend un nombre disproportionné de travailleuses à temps partiel. Les femmes intègrent le marché du travail et le quittent. Pour s'en convaincre, il suffit d'observer les enseignantes et les infirmières, et la facilité avec laquelle elles passent du marché du travail au congé de maternité, et vice versa. Les femmes font partie de groupes professionnels qui ne sont pas typiques de la fonction publique fédérale.

L'écart salarial n'est pas la même chose que l'équité salariale. L'équité salariale mesure des éléments semblables. Pour l'évaluer, vous examinerez des fonctions, des compétences, des talents, des responsabilités et des conditions de travail identiques ou semblables, et vous les inscrirez sur des courbes de régression. Ensuite, vous tracerez une droite au milieu. Si la ligne épouse parfaitement les courbes de régression ou s'en approche, vous n'avez pas de problèmes d'équité salariale. Si la ligne est éloignée des courbes et que les femmes se trouvent sous la ligne tandis que les hommes sont au-dessus, vous avez alors d'importants écarts.

Par conséquent, comparer les hommes et les femmes sur le marché du travail est très trompeur et ce n'est pas ce que l'équité salariale est censée faire.

Mme Ducharme : Il existe un écart mesurable dont on fait état une fois par année, et pour les femmes âgées de 35 à 65 ans, cet écart qui sépare ce que les hommes et les femmes gagnent est d'environ 30 p. 100.

Le sénateur McCoy : Son affirmation était trompeuse à deux points de vue. Pour récapituler, elle a d'abord limité ses observations aux personnes de moins de 35 ans et elle a ensuite cité des chiffres qui n'étaient nullement des indicateurs d'équité salariale.

Je suis prête à accepter l'avis des experts qui nous disent que la mesure législative est inconstitutionnelle parce qu'elle limite le droit d'association. C'est peut-être une législation antisyndicale.

Je suis curieuse de savoir quand l'AFPC a déposé sa plainte fondée sur la Charte, et combien de temps il faudrait probablement pour la résoudre.

Mme Ducharme : Nous l'avons déposée devant la Cour supérieure de l'Ontario à la fin d'avril.

Le sénateur McCoy : Cela prendra probablement des années. Ai-je raison de croire qu'ils rejeteront tout le texte, ou pensez-vous qu'ils conserveront les articles qui leur conviennent et supprimeront les autres?

Mme Ducharme : Nous espérons certainement qu'ils supprimeront les dispositions inconstitutionnelles.

Le sénateur McCoy : Vous avez affirmé qu'elle est inconstitutionnelle parce qu'elle enfreint la Charte sur le plan de l'égalité des sexes et du droit d'association et d'expression?

Mme Ducharme : Oui, mais l'un des mes conseillers juridiques vient de m'informer que si l'on supprimait les dispositions inconstitutionnelles de la mesure législative, il ne resterait pas grand-chose.

The Chair: The Senate respects the courts and their right to make the final determination. I do not want either the public or anyone in this room to believe that we are pre-empting the very responsible role and rights of the court. We have noted that there is a court case and we proceeded to hear the evidence because we have been given this order to study the subject matter, but not to pre-empt the court in any way in its decision. I hope that is clear.

I have one question. The Bilson report of 2004 seems to have been factored into this legislation. I continue to hear about that report. Did any of you make representations to that committee or did any of you respond to it?

Ms. Ducharme: We made presentations both in writing and verbally in front of the Bilson committee on pay equity.

Mr. Isaacs: We did not.

The Chair: Mr. Grenville-Wood?

Mr. Grenville-Wood: I do not know. It was before my time at the institute, so I do not know the history. If we were invited, I am sure we made a representation.

The Chair: It is 9 o'clock. I want to ensure that everyone knows we received extensive briefs from many of you, which we much appreciate. They are detailed and address many of the issues within the subject matter that we want to study. You made previous presentations, but these briefs are up-to-date and I appreciate that. If we have questions arising from the briefs, we will come back to you.

If there is anything else that you wish to add upon further reflection, we would like to receive it also. However, we have run out of time this evening. If any of the senators have any further questions, our practice is to put them in writing and ask the witnesses to respond.

I want to thank all of you for coming this evening and for taking the time to make your presentations. I hope we gave you some equal opportunity in addressing the main concerns that you have. Your reports will do the rest.

Ms. Ducharme: I was hoping to make one point to Senator Stratton. The senator's question seemed to indicate that he has concerns about this piece of legislation being an effort by the government to fix the system. I simply want to underline that this item is in the Budget Implementation Act and normally, budget bills normally deal with money; they do not deal with fixing the system. I felt that it was important to underline that point.

Senator Nancy Ruth: Not so.

Senator Jaffer: I had a number of questions I was not able to ask because we ran out of time. May I give them to the clerk?

The Chair: Yes. That is very helpful.

I thank all of the witnesses again.

Le président : Le Sénat respecte les tribunaux et leur droit de rendre la décision finale. Je ne veux pas que le public ou qui que ce soit d'autre dans la salle croie que nous sommes en train de court-circuiter le rôle très réfléchi et les droits de la cour. Nous avons noté que la cour était saisie d'une affaire et nous avons entrepris d'entendre des témoignages parce que nous avons reçu l'ordre d'étudier la question, et non pas de préjuger d'une manière ou d'une autre de la décision de la cour. J'espère que c'est clair.

J'ai une question. Il semble que la mesure législative tienne compte du rapport Bilson de 2004. Je n'arrête pas d'entendre parler de ce rapport. Certains d'entre vous ont-ils fait des déclarations devant le comité Bilson ou réagi à son rapport?

Mme Ducharme : Nous avons présenté au comité Bilson sur l'équité salariale des observations écrites et verbales.

M. Isaacs : Nous ne l'avons pas fait.

Le président : Monsieur Grenville-Wood?

M. Grenville-Wood : Je ne sais pas. C'était avant mon arrivée à l'institut, alors je ne sais pas ce qui c'est passé à cette époque-là. Si nous avons été invités, je suis certain que nous avons fait des déclarations.

Le président : Il est 9 heures. Je tiens à ce que tout le monde sache que nous avons reçu de longs mémoires de plusieurs d'entre vous, ce dont nous vous sommes très reconnaissants. Ils sont détaillés et abordent bon nombre des questions que nous voulons étudier à ce sujet. Vous avez fait des exposés auparavant, mais vos mémoires sont à jour et je vous en sais gré. S'ils soulèvent des questions, nous ferons de nouveau appel à vous.

Si, après mûre réflexion, vous aimeriez ajouter autre chose, nous serions heureux d'en prendre également connaissance. Malheureusement, le temps dont nous disposons ce soir est écoulé. Si un sénateur a d'autres questions à poser, nous avons l'habitude de les mettre par écrit et de demander aux témoins d'y répondre.

J'aimerais vous remercier tous d'être venus ce soir et d'avoir pris le temps de préparer des exposés. J'espère que nous vous avons donné la même chance d'exprimer vos principales préoccupations. Vos rapports feront le reste.

Mme Ducharme : J'espérais avoir l'occasion de préciser une chose à l'intention du sénateur Stratton. La question du sénateur semble indiquer qu'il craint que la mesure législative soit une tentative de la part du gouvernement de réparer le système. J'aimerais simplement souligner le fait que cette mesure est stipulée dans la Loi d'exécution du budget et habituellement, les projets de loi budgétaires s'occupent d'argent; ils ne s'occupent pas de réparer le système. J'estimais qu'il était important de le souligner.

Le sénateur Nancy Ruth : Ce n'est pas le cas.

Le sénateur Jaffer : Il y a plusieurs questions que je n'ai pas été en mesure de poser parce que nous étions à court de temps. Est-ce que je peux les donner au greffier?

Le président : Oui. Cela serait très utile.

Je remercie encore une fois tous les témoins.

Honourable senators, we have to go in camera on other matters.

(The committee continued in camera.)

Chers collègues, nous devons poursuivre notre réunion à huis clos pour aborder d'autres questions.

(Le comité poursuit ses travaux à huis clos.)



If undelivered, return COVER ONLY to:
Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

WITNESSES

Treasury Board of Canada Secretariat:

Hélène Laurendeau, Assistant Secretary, Labour Relations and Compensation Operations;

Dan Danagher, Executive Director, Program Integrity, Labour Relations and Compensation Operations.

Association of Canadian Financial Officers:

Milt Isaacs, President and Chair of the Board of Directors.

Public Service Alliance of Canada:

Patty Ducharme, National Vice-President.

As an individual:

Daphne Taras, Professor of Labour Relations, Haskayne School of Business, University of Calgary.

Professional Institute of the Public Service of Canada:

Geoffrey Grenville-Wood, General Counsel.

TÉMOINS

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :

Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe, Relations de travail et opérations de rémunération;

Dan Danagher, directeur exécutif, Intégrité des programmes et Relations de travail et opérations de rémunération.

Association canadienne des agents financiers :

Milt Isaacs, président de l'association et président du Comité d'administration.

Alliance de la Fonction publique du Canada :

Patty Ducharme, vice-présidente nationale.

À titre personnel :

Daphne Taras, professeure de relations de travail, Haskayne School of Business, Université de Calgary.

Institut professionnel de la fonction publique du Canada :

Geoffrey Grenville-Wood, avocat général.





Second Session
Fortieth Parliament, 2009

Deuxième session de la
quarantième législature, 2009

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

Human Rights

Droits de la personne

Chair:

The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Présidente :

L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Monday, June 8, 2009

Le lundi 8 juin 2009

Issue No. 8

Fascicule n° 8

Fourth meeting on:

Issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and labour market outcomes for minority groups in the private sector

Quatrième réunion concernant :

Des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé

Sixth meeting on:

Issues relating to human rights and, inter alia, the review of the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations

Sixième réunion concernant :

L'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et l'examen, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne

Third (final) meeting on:

The elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009, dealing with equitable compensation (Part 11)

Troisième (dernière) réunion concernant :

Les éléments du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, concernant la rémunération équitable (partie 11)

INCLUDING:

THE SECOND REPORT OF THE COMMITTEE
(*Canada's Universal Periodic Review before the
United Nations Human Rights Council*)
THE THIRD REPORT OF THE COMMITTEE
(*The Public Sector Equitable Compensation Act*)

Y COMPRIS :

LE DEUXIÈME RAPPORT DU COMITÉ
(*L'examen périodique universel du Canada devant
le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies*)
LE TROISIÈME RAPPORT DU COMITÉ
(*La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*)

WITNESSES:

(*See back cover*)

TÉMOINS :

(*Voir à l'endos*)

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

The Honourable A. Raynell Andreychuk, *Chair*

The Honourable Mobina S. B. Jaffer, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Brazeau	Martin
Campbell	Nancy Ruth
* Cowan	Pépin
(or Tardif)	Poy
* LeBreton, P.C.	Ringuette
(or Comeau)	

*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Campbell replaced the Honourable Senator Munson (*June 8, 2009*).

The Honourable Senator Ringuette replaced the Honourable Senator Lovelace Nicholas (*June 8, 2009*).

The Honourable Senator Munson replaced the Honourable Senator Ringuette (*June 8, 2009*).

The Honourable Senator Ringuette replaced the Honourable Senator Munson (*June 8, 2009*).

The Honourable Senator Pépin was added to the membership of the committee (*June 8, 2009*).

The Honourable Senator Lovelace Nicholas replaced the Honourable Senator Pépin (*May 26, 2009*).

The Honourable Senator Mitchell was removed from the membership of the committee, substitution pending (*May 26, 2009*).

The Honourable Senator Nancy Ruth replaced the Honourable Senator Stratton (*May 26, 2009*).

The Honourable Senator Martin replaced the Honourable Senator Neufeld (*May 26, 2009*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable A. Raynell Andreychuk

Vice-présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer

et

Les honorables sénateurs :

Brazeau	Martin
Campbell	Nancy Ruth
* Cowan	Pépin
(ou Tardif)	Poy
* LeBreton, C.P.	Ringuette
(ou Comeau)	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Campbell a remplacé l'honorable sénateur Munson (*le 8 juin 2009*).

L'honorable sénateur Ringuette a remplacé l'honorable sénateur Lovelace Nicholas (*le 8 juin 2009*).

L'honorable sénateur Munson a remplacé l'honorable sénateur Ringuette (*le 8 juin 2009*).

L'honorable sénateur Ringuette a remplacé l'honorable sénateur Munson (*le 8 juin 2009*).

L'honorable sénateur Pépin a été ajoutée à la liste des membres du comité (*le 8 juin 2009*).

L'honorable sénateur Lovelace Nicholas a remplacé l'honorable sénateur Pépin (*le 26 mai 2009*).

L'honorable sénateur Mitchell a été retiré de la liste des membres du comité, remplacement à venir (*le 26 mai 2009*).

L'honorable sénateur Nancy Ruth a remplacé l'honorable sénateur Stratton (*le 26 mai 2009*).

L'honorable sénateur Martin a remplacé l'honorable sénateur Neufeld (*le 26 mai 2009*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, June 8, 2009
(9)

[English]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:32 p.m., in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable A. Raynell Andreychuk, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Brazeau, Campbell, Jaffer, Martin, Nancy Ruth, Pépin, Poy and Ringuette (9).

In attendance: Julian Walker and Jennifer Bird, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee continued its examination of the issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 2.*)

WITNESSES:

Department of Justice Canada:

John Sims, Deputy Minister of Justice and Deputy Attorney General of Canada;

Donna Miller, Associate Deputy Minister;

Joan Pratt, Acting Director General, Human Resources and Professional Development Directorate.

Public Service Alliance of Canada:

Patty Ducharme, National Vice-President;

Allison Pilon, Human Rights/Employment Equity Officer.

Mr. Sims made an opening statement and, with Ms. Miller and Ms. Pratt, answered questions.

At 7:45 p.m., the committee suspended.

At 7:47 p.m., the committee resumed.

Ms. Ducharme made a presentation and, with Ms. Pilon, answered questions.

At 8:20 p.m., the committee suspended.

At 8:26 p.m., the committee resumed.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee continued its examination of issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's

PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 8 juin 2009
(9)

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 18 h 32, dans la pièce 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable A. Raynell Andreychuk (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Brazeau, Campbell, Jaffer, Martin, Nancy Ruth, Pépin, Poy et Ringuette (9).

Également présents : Julian Walker et Jennifer Bird, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité poursuit son examen des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, étudie la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et examine l'évolution du marché du travail pour les groupes de minorités visibles dans le secteur privé. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 2 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Ministère de la Justice Canada :

John Sims, sous-ministre de la Justice et sous-procureur général du Canada;

Donna Miller, sous-ministre adjointe;

Joan Pratt, directrice générale intérimaire, Direction générale des ressources humaines et du développement professionnel.

Alliance de la Fonction publique du Canada :

Patty Ducharme, vice-présidente nationale;

Allison Pilon, agente d'équité en emploi/droits de la personne.

M. Sims fait une déclaration, puis, avec l'aide de Mme Miller et de Mme Pratt, répond aux questions.

À 19 h 45, le comité suspend ses travaux.

À 19 h 47, le comité reprend ses travaux.

Mme Ducharme fait une déclaration, puis, avec l'aide de Mme Pilon, répond aux questions.

À 20 h 20, le comité suspend ses travaux.

À 20 h 26, le comité reprend ses travaux.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité poursuit son examen de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada

international and national human rights obligations. (For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 3.)

WITNESSES:

EGALE Canada:

Akim Ade Larcher, Director of Policy and Research.

International Centre for Transitional Justice:

Eduardo Gonzalez, Deputy Director, Americas.

Mr. Larcher and Mr. Gonzalez each made a presentation and, together, answered questions.

At 9:10 p.m., the committee suspended.

At 9:13 p.m., the committee resumed in camera.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, March 12, 2009, the committee continued its examination of the elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009, dealing with equitable compensation (Part 11). (For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 6.)

Pursuant to rule 92(2)(f), the committee proceeded to the consideration of a draft report.

It was agreed that Senators' staff be permitted to remain in the room for the in camera session.

It was agreed that the draft report be adopted, and that the Subcommittee on Agenda and Procedure be authorized to make editorial revisions without modifying the content.

At 9:26 p.m., pursuant to rule 92(2)(e), the committee proceeded to the consideration of a draft agenda.

At 9:32 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Le greffier du comité,

Adam Thompson

Clerk of the Committee

respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. (Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 3 des délibérations du comité.)

TÉMOINS :

EGALE Canada :

Akim Ade Larcher, directeur, Politique et recherches.

Centre international pour la justice transitionnelle :

Eduardo Gonzalez, directeur adjoint, Amériques.

MM. Larcher et Gonzalez font une déclaration, puis répondent aux questions.

À 21 h 10, le comité suspend ses travaux.

À 21 h 13, le comité reprend ses travaux à huis clos.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 12 mars 2009, le comité poursuit son examen des éléments du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, concernant la rémunération équitable (partie 11). (Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 6 des délibérations du comité.)

Conformément à l'article 92(2)f) du Règlement, le comité examine un projet de rapport.

Il est convenu de permettre au personnel de rester dans la salle pendant le huis clos.

Il est convenu d'adopter le projet de rapport et d'autoriser le Sous-comité du programme et de la procédure à y apporter des modifications sans en changer le contenu.

À 21 h 26, conformément à l'article 92(2)e) du Règlement, le comité examine un projet d'ordre du jour.

À 21 h 32, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

REPORTS OF THE COMMITTEE

Thursday, May 28, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights has the honour to table its

SECOND REPORT

Your committee, which was authorized by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, to examine and monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations, now tables an interim report concerning *Canada's Universal Periodic Review before the United Nations Human Rights Council*.

Respectfully submitted,

Thursday, June 11, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights has the honour to table its

THIRD REPORT

Your committee, which was authorized by the Senate on Thursday, March 12, 2009, to examine and report on those elements of Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009, dealing with equitable compensation (Part 11), now tables its final report entitled: *The Public Sector Equitable Compensation Act*.

Respectfully submitted,

La présidente,

A. RAYNELL ANDREYCHUK

Chair

(Text of the reports appear following the evidence.)

RAPPORTS DU COMITÉ

Le jeudi 28 mai 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a l'honneur de déposer son

DEUXIÈME RAPPORT

Votre comité, qui a été autorisé par le Sénat le mercredi 4 mars 2009 à étudier et surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et à examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne, dépose maintenant son rapport intérimaire concernant *l'Examen périodique universel du Canada devant le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies*.

Respectueusement soumis,

Le jeudi 11 juin 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a l'honneur de déposer son

TROISIÈME RAPPORT

Votre comité, qui a été autorisé par le Sénat le jeudi 12 mars 2009 à étudier, afin d'en faire rapport, les éléments du Projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, concernant la rémunération équitable (partie 11), dépose maintenant son rapport final intitulé *La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

Respectueusement soumis,

(Le texte des rapports paraît après les témoignages.)

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, June 8, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:32 p.m. to examine issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service; to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met; to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector; and to monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations (topic: United Nations Human Rights Council — Universal Periodic Review).

Senator A. Raynell Andreychuk (Chair) in the chair.

[English]

The Chair: Honourable senators, the Standing Senate Committee on Human Rights is here this evening to continue our study on issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service; to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met; and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

We had the Department of Justice appear some months ago. Since that appearance, changes have occurred within the department and elsewhere. A letter was dispatched to my office and the clerk's office, but somewhere in the postal system it did not get into the right hands. I believe you all received a copy of a letter today. If there are questions arising out of that, we may have to call the department back or do it by written submissions.

However, we will see how we get along this evening with the evidence. Mr. Sims knows about the difficulty and has been looking into it. I am sure he will deal with it.

We have from the Department of Justice Canada, Mr. John Sims, Deputy Minister and Deputy Attorney General of Canada; Ms. Donna Miller, Associate Deputy Minister; and Ms. Joan Pratt, Acting Director General, Human Resources and Professional Development Directorate.

I believe Mr. Sims will be making introductory remarks before he takes questions. You might refer to your letter and the attachment, which I think is important. Mr. Sims, the floor is yours.

John Sims, Deputy Minister and Deputy Attorney General of Canada, Department of Justice Canada: You may recall that I last appeared before you on March 31 of this year when we discussed the Universal Periodic Review. I am pleased to have a chance to come back tonight to discuss an important topic that has captured

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 8 juin 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 18 h 32, pour examiner les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi sont réalisés et l'évolution du marché du travail pour les groupes de minorités visibles dans le secteur privé, ainsi que pour surveiller l'évolution des questions ayant trait aux droits de la personne et examiner, notamment, les mécanismes du gouvernement relatifs aux obligations nationales et internationales du Canada en matière de droits de la personne (Sujet : l'examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies).

Le sénateur A. Raynell Andreychuk (présidente) occupe le fauteuil.

[Traduction]

La présidente : Honorables sénateurs, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit ce soir pour poursuivre son étude des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, pour examiner la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi sont réalisés, et pour examiner l'évolution du marché du travail pour les groupes de minorités visibles dans le secteur privé.

Des représentants du ministère de la Justice ont comparu il y a quelques mois. Depuis ce temps, des changements se sont produits au sein du ministère et ailleurs. Une lettre a été envoyée à mon bureau et au bureau du greffier, mais elle ne s'est pas retrouvée entre les bonnes mains à cause d'un problème lié au service postal. Je crois que vous avez tous reçu la copie d'une lettre aujourd'hui. Si vous avez des questions à ce sujet, nous devons peut-être rappeler le ministère ou transmettre nos questions par écrit.

Toutefois, nous verrons comment se dérouleront les témoignages ce soir. M. Sims est au courant du problème et se penche sur la question. Je suis certaine qu'il va s'en occuper.

Nous accueillons aujourd'hui trois représentants du ministère de la Justice du Canada : M. John Sims, sous-ministre de la Justice et sous-procureur général du Canada; Mme Donna Miller, sous-ministre déléguée; et Mme Joan Pratt, directrice générale intérimaire, Direction générale des ressources humaines et du développement professionnel.

M. Sims va faire une déclaration préliminaire avant de répondre aux questions. Vous pouvez vous reporter à votre lettre et à la pièce jointe, qui est importante, selon moi. Monsieur Sims, la parole est à vous.

John Sims, sous-ministre et sous-procureur général du Canada, ministère de la Justice Canada : Vous vous souvenez peut-être qu'à ma dernière comparution, le 31 mars 2009, nous avons discuté de l'examen périodique universel. Je suis heureux d'être de nouveau devant vous pour aborder un important sujet, qui a

the attention of the senior leadership at the Department of Justice Canada, namely the need to support a diverse and inclusive workplace.

I applaud the committee's efforts in continuing your study of issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service. Since we last appeared on this issue before your committee in December 2007, the department has made significant strides in continuing to build such a diverse and inclusive workplace.

As the chair indicated, I had written a letter that laid out some of what I would like to cover tonight. I will describe what is in the letter drawing your attention to two pages. We will not have a chance to go through it now. The bottom of page 2 and continuing onto page 3 lays out overall representation figures of the department from the perspective of designated group members. We address promotion statistics for last year in the designated groups on page three. It includes a point I will come back to which is that we have the highest annual promotion rate ever achieved for visible minorities at the LA2B level. That is the first management level in the law stream.

Data is also included on this page for overall representation in the senior cadre of the department. That is the block of numbers in the middle of the page beginning "as of March 31, 2009, there were 763 lawyers." The data that follows lays out the leadership of the department in the law and EX streams followed by figures on recruitment, which I will touch upon briefly in my opening remarks. The rest of the letter addresses a number of activities we undertook qualitatively and quantitatively to give active voice to our commitment to make the Department of Justice Canada a department committed to a diverse and inclusive workplace.

I have also tabled with the committee an opening statement in both official languages. I do not propose to read it all. Instead, I would like to highlight a few salient points and save more time for questioning by the committee.

The chair mentioned my two fellow witnesses tonight, Donna Miller and Joan Pratt. Each of these colleagues has a vital role in the department's comprehensive employment equity governance structure. The governance structure is not some bureaucratic entity. It is vital to how we manage employment equity together with our colleagues in the department. The structure is comprised of dedicated senior level champions for each designated group, active advisory committees, an employment equity steering committee chaired by Ms. Miller and a dedicated employment equity unit. Employment equity coordinators are in each regional office falling under the auspices of the Human Resources Professional Development Directorate.

retenu l'attention de la haute direction du ministère de la Justice du Canada, soit la nécessité d'appuyer les milieux de travail diversifiés et inclusifs.

Je félicite le comité pour les efforts qu'il déploie à poursuivre son étude des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale. Je suis fier d'annoncer que depuis la dernière comparution du ministère devant le comité à ce sujet, en décembre 2007, d'énormes progrès ont été réalisés dans ce dossier.

Comme la présidente l'a indiqué, j'ai rédigé une lettre qui expose une partie des points dont j'aimerais vous parler ce soir. Je vais vous décrire ce qu'il y a dans la lettre et j'attire votre attention sur deux pages en particulier. Nous ne pourrons pas passer en revue la lettre en entier. Au bas de la page 2 et à la page 3, nous voyons les taux de représentation globale du ministère en ce qui concerne les membres des groupes désignés. À la page 3, nous présentons les statistiques d'avancement de l'année dernière pour les groupes désignés. Il y est question d'un point auquel je vais revenir, à savoir que nous avons le taux d'avancement annuel le plus élevé jamais atteint pour les minorités visibles au niveau LA-2B, le premier niveau de gestion dans le groupe Droit.

Vous trouverez également dans cette page des données sur la représentation globale aux postes supérieurs au sein du ministère. C'est la série de chiffres qui se trouve au milieu de la page, au paragraphe qui commence par : « Au 31 mars 2009, 763 avocats... ». Vous trouverez ensuite les données qui portent sur la direction du ministère dans les groupes Droit (LA) et Direction (EX), ainsi que les chiffres sur le recrutement, dont je vais parler brièvement dans ma déclaration préliminaire. Le reste de la lettre porte sur les initiatives que nous avons prises, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, pour démontrer notre engagement à ce que le ministère de la Justice Canada favorise un milieu de travail diversifié et inclusif.

J'ai également remis au comité mes notes d'allocation, rédigées dans les deux langues officielles. Je ne vais pas les lire au complet; je vais plutôt souligner quelques points saillants afin de laisser aux membres du comité plus de temps pour me poser leurs questions.

La présidente a présenté mes deux collègues, Donna Miller et Joan Pratt. Elles jouent toutes les deux un rôle crucial dans la structure de gouvernance du ministère en équité en matière d'emploi. La structure de gouvernance n'est pas une entité bureaucratique. Elle est essentielle à notre gestion de l'équité en matière d'emploi avec nos collègues du ministère. Cette structure comprend des champions spécialisés, choisis parmi les cadres supérieurs, pour chaque groupe désigné, des comités consultatifs très actifs, un comité directeur de l'équité en matière d'emploi présidé par Mme Miller, ainsi qu'une unité spécialisée de l'équité en matière d'emploi. Il y a des coordonnateurs de l'équité en matière d'emploi dans chacun de nos bureaux régionaux qui relèvent de la Direction générale des ressources humaines et du développement professionnel.

[Translation]

The department's record with respect to employment equity and diversity has captured the committee's attention a number of times, beginning with the department's appearance in December 2007, and most recently raised by Michelle d'Auray, Chief, Human Resources Directorate of the Treasury Board Secretariat. While some of the references to the department have been critical, and some based on misunderstandings of the organizational structure of the department, I wholeheartedly support the underlying premise with which they were raised — namely that, as a department and a public service, we must fully embrace inclusive and diverse workplaces.

Following the appearance of Justice officials in December 2007, and the appearance of former Justice lawyer Mark Persaud before this committee on February 4, 2008, the Department of Justice embarked on some frank discussions about the state of diversity and equity in our workplace. From those discussions, and the ongoing dialogue with the employment equity advisory committees in the department, I have taken away many lessons.

[English]

First, strong leadership is essential to culture change — a point emphasized by Senator Oliver when he came to speak to us recently in the department. Second, an open and constructive dialogue about employment equity is essential to create a truly inclusive workplace. Third, members of the employment equity groups are a valuable resource that offer a diversity of perspectives and experiences. Fourth, thoughtful employment equity reports and plans are good but taking action is essential to implement them. Fifth, all departmental employees led by senior managers must continue in a robust way to address and prevent racism, and foster inclusiveness. Sixth, the work of the department would be better informed by a senior management group that is more diverse and, as such, as a matter of priority, under-representation of designated groups at senior levels must be addressed.

Building on these lessons learned, I am pleased to report to you today on our progress since our last appearance. Let me start by saying that the department is unique compared with other departments across the public service in that our senior leadership is primarily comprised of approximately 763 lawyers who are in the Law Group. We have relatively few executives, or EXs, numbering 35. The EXs are mainly responsible for the management of corporate functions and some programs. With this in mind, many of our efforts over the past year focused on addressing the under representation of employment equity members in the Law Group.

As you will see from the copy of our Employment Equity progress report, our quantitative results from this past year have been extremely promising. These results are in part attributable to the focused efforts that I asked my direct reports to undertake in

[Français]

Le dossier du ministère en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi et à la diversité à attirer l'attention du comité à plusieurs reprises, d'abord lors de notre comparution en décembre 2007, puis plus récemment, quand Mme d'Auray, dirigeante principale des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor quand elle a soulevé la question. Malgré les critiques formulées à l'endroit du ministère et le fait que certaines observations qui ont été faites reposent sur une incompréhension de la structure organisationnelle de celle-ci, je suis parfaitement d'accord avec le principe qui se retrouve à leur origine, c'est-à-dire le fait qu'en tant que ministère et services publics, nous nous devons de favoriser sans réserve un milieu de travail inclusif et diversifié.

Après la comparution de représentants du ministère devant le comité en décembre 2007, et celle d'un ancien avocat du ministère, Mark Persaud, le 4 février 2008, le ministère de la Justice du Canada a entrepris des discussions franches sur la situation de la diversité et de l'équité dans son milieu de travail. Ces examens et le dialogue constant que nous entretenons avec les comités consultatifs de l'équité en matière d'emploi du ministère m'ont permis de dégager bon nombre d'enseignements.

[Traduction]

Premièrement, tout changement culturel passe par un leadership solide — le sénateur Oliver l'a souligné quand il est venu nous parler, récemment, au ministère. Deuxièmement, seul un dialogue ouvert et constructif peut mener à la création d'un milieu de travail véritablement inclusif. Troisièmement, les membres des groupes de l'équité en matière d'emploi sont une ressource précieuse offrant une variété de points de vue et d'expériences. Quatrièmement, il est essentiel d'avoir des plans et des rapports réfléchis sur l'équité en matière d'emploi, mais ce qui compte, ce sont les mesures prises pour les concrétiser. Cinquièmement, tous les employés du ministère, les cadres supérieurs en tête, doivent continuer à s'attaquer au racisme avec vigueur et à favoriser l'inclusion. Sixièmement, une haute direction plus diversifiée guiderait mieux le travail du ministère; c'est pourquoi il importe, de façon prioritaire, de prendre des mesures pour corriger la sous-représentation des groupes désignés parmi les cadres supérieurs.

Le ministère a tiré parti de ces enseignements, et je suis heureux de venir vous faire part aujourd'hui des progrès réalisés depuis notre dernière comparution. Sachez d'abord que le ministère se distingue des autres ministères parce que sa haute direction est principalement constituée d'avocats du groupe Droit, ou groupe LA. Il y en a environ 763. Nous comptons un assez petit nombre de membres du groupe Direction, ou groupe EX, soit environ 35, qui sont surtout responsables de la gestion des fonctions ministérielles et de certains programmes. C'est pourquoi bien des efforts déployés au cours de la dernière année visaient à corriger la sous-représentation des membres des groupes de l'équité en matière d'emploi au sein du groupe Droit.

Vous constaterez, à la lecture de la copie du rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi, que les résultats quantitatifs du ministère pour l'an passé sont extrêmement encourageants. Ces résultats sont en partie attribuables aux actions ciblées que j'ai

the performance management process this year. Recruitment rates during this time frame significantly exceeded workforce availability for visible minorities and Aboriginal peoples and exceeded for persons with disabilities. In fact, our recruitment rate for visible minorities and Aboriginal peoples in the Law Group was twice as high as the availability rate.

We have made promising inroads on promotions and acting opportunities for designated group members into senior positions of the Law Group. In particular, we achieved the highest annual promotion rate ever for visible minorities at the LA-2B level, which is the first level of management within the LA Group.

In terms of progressing on the other more qualitative lessons learned, in the past year we have done several important things:

[Translation]

Given that we have described those activities in detail in our report, I will remind you of the broad themes only. First, we have launched a department-wide mentoring program. We provide mandatory diversity training for managers. We have broadened the scope of the talent management process and we have approved the launch of the second cohort of the Justice Leaders of Tomorrow program. We have launched a number of new tools.

[English]

At the same time, we worked on acquiring a better understanding of our current workforce representation by conducting employee workforce surveys and launching a self-identification campaign across the department. This past year has presented the leadership of the department with an enormous opportunity to communicate our commitment and recognition of the need for a diverse and inclusive workplace. At every opportunity, senior managers discussed what we were trying to achieve with regard to a diverse workforce. When we embark on a new initiative or project, we ask how it will affect or integrate with our Employment Equity goals, and we consult with our active employment equity advisory committees. These types of discussions are essential if we are to achieve real cultural change.

As a concrete example of this continuing commitment to awareness-raising within the department, you might be interested to know that we were extremely pleased that Senator Donald Oliver agreed to speak to us on diversity at a departmental management meeting in April of this year. His message, stressing

demandé aux gestionnaires relevant directement de moi d'entreprendre cette année dans le cadre du processus de gestion du rendement. Pendant cette période, nos taux de recrutement ont considérablement dépassé la disponibilité des minorités visibles et des Autochtones au sein de la population active et ils ont dépassé aussi celle des personnes handicapées. En fait, notre taux de recrutement des membres des minorités visibles et des Autochtones au sein du groupe Droit a été deux fois plus élevé que la disponibilité de ces groupes.

Nous avons accompli des progrès encourageants au chapitre de l'avancement et des possibilités d'affectations intérimaires offerts aux membres des groupes désignés pour des postes supérieurs au sein du groupe Droit. Plus particulièrement, nous avons le taux d'avancement annuel le plus élevé pour les minorités visibles au niveau LA-2B, soit le premier niveau de gestion dans le groupe Droit.

En ce qui concerne les progrès réalisés sur le plan qualitatif, mentionnons que l'an passé, nous avons . . .

[Français]

Étant donné que nous avons décrit ces activités en détail dans notre rapport, je vais juste vous rappeler les grands thèmes. Premièrement, nous avons lancé un programme de mentorat à l'échelle du ministère. Nous avons offert aux gestionnaires une formation obligatoire sur la diversité. Nous avons élargi la portée du processus de gestion des talents et nous avons approuvé la participation dans la deuxième cohorte de participants au Programme pour les leaders de demain du ministère de la Justice Canada et nous avons lancé un certain nombre de nouveaux outils.

[Traduction]

Parallèlement, nous nous sommes efforcés d'acquérir une meilleure connaissance de la représentation de notre effectif actuel en procédant à des sondages sur la composition de l'effectif et en lançant des campagnes d'auto-identification dans tout le ministère. La dernière année a donné à la direction du ministère une excellente occasion de communiquer sa détermination face à la nécessité d'offrir un milieu de travail diversifié et inclusif et sa reconnaissance d'une telle nécessité. Chaque fois qu'ils en ont eu l'occasion, les membres de la haute direction ont discuté de ce que nous tentions de réaliser au chapitre de la diversification de l'effectif. Au début de toute nouvelle initiative ou nouveau projet, nous demandons si celle-ci ou celui-ci s'intègre dans nos objectifs d'équité en matière d'emploi, s'il aura des répercussions sur ces objectifs et nous consultons nos comités consultatifs sur l'équité en matière d'emploi, qui sont fort actifs et engagés. De telles discussions sont essentielles pour réaliser un véritable changement culturel.

À titre d'exemple concret de notre détermination constante à accroître la sensibilisation au sein du ministère, vous serez sans doute intéressés d'apprendre que nous étions très heureux que le sénateur Donald Oliver ait accepté de prendre la parole lors de la réunion sur la gestion du ministère, en avril dernier, sur le sujet de

the imperative of strong leadership in creating an inclusive and diverse workplace, resonated with the department's senior leaders.

Our efforts have resulted in greater awareness of employment equity objectives at all levels in the department; a strengthened commitment to increasing representation at senior levels; and a shared interest in working together to ensure that we create and sustain a departmental culture that values diversity; and encouraging numerical progress. We recognize that true culture change requires continuous learning, persistent efforts and strong leadership from the top. We can assure you that we remain strongly committed to maintaining our momentum toward achieving the ultimate goal of a genuinely inclusive and diverse workplace.

I thank you, senators, for offering us an opportunity to appear before your committee. We will be pleased to answer any questions you may have.

The Chair: Thank you, Mr. Sims. When Mr. Persaud came before this committee, it was on the understanding that he would speak to the general issue of the four target groups to which we referred. In fact, he talked about a person within the department, not necessarily himself, and the discrimination that person encountered. I believe that it led to what you were talking about. Did you change directions after the committee met, which engendered the publicity, or did you intensify what you were already doing with the stresses you pointed out on the senior leadership?

Mr. Sims: Madam Chair, I would say that we intensified the direction, but that was an enormous change. I became involved personally in numerous conversations with individuals from designated groups within the department, as did Ms. Miller and Ms. Pratt.

As I alluded to in my statement, we had frank conversations with the advisory groups. We built on what was already there. If we had not had good relationships with these advisory groups and knowledgeable colleagues in the department, who were prepared to talk to us and provide advice, it would have been a rocky few months. As it was, we had strong conversations and from that we took some of the initiatives that are described in our report, in my letter and in my opening statement. It was a continuation and an intensification, but the degree of senior leadership involvement changed dramatically. That was a large part of the change we witnessed this past year.

The Chair: It would be fair to say that we grabbed your attention.

Mr. Sims: You certainly did, Madam Chair.

The Chair: You have 35EXs. They could come from anywhere within the system. For example, the director of human resources could come from other than the department. Is that correct?

la diversité. Son message, qui insistait sur la nécessité d'un leadership fort pour créer un milieu de travail diversifié et inclusif, a attiré l'attention de la haute direction du ministère.

Les mesures que nous avons prises ont permis d'accroître la sensibilisation aux objectifs d'équité en matière d'emploi à tous les niveaux du ministère, de renforcer notre détermination à augmenter la représentation aux échelons supérieurs, de susciter un intérêt commun dans la collaboration en vue de la création et du maintien d'une culture ministérielle qui valorise la diversité, ainsi que d'encourager les progrès quantitatifs. Nous reconnaissons qu'un véritable changement de culture passe par un apprentissage continu, des efforts incessants et un solide leadership aux plus hauts échelons. Nous pouvons vous assurer que nous restons fermement déterminés à maintenir la cadence pour atteindre le but ultime d'un milieu de travail véritablement inclusif et diversifié.

Je vous remercie, mesdames et messieurs, de nous avoir invités à comparaître devant votre comité. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

La présidente : Merci, monsieur Sims. Quand M. Persaud est venu témoigner au comité, il était entendu qu'il parlerait de la question générale des quatre groupes cibles que nous visons. En fait, il a parlé d'une personne, pas nécessairement lui-même, qui avait été victime de discrimination au sein du ministère. Je crois que cela a mené à ce dont vous parliez. Avez-vous changé de cap après la réunion du comité, qui a entraîné cette publicité, ou avez-vous intensifié les efforts que vous faisiez déjà en ce qui concerne la haute direction?

M. Sims : Madame la présidente, je dirais que nous avons amélioré la direction, mais que c'était un énorme changement. J'ai moi-même participé à de nombreuses discussions avec des personnes des groupes désignés au sein du ministère, comme l'ont fait Mme Miller et Mme Pratt.

Comme je vous l'ai dit dans ma déclaration, nous avons eu des discussions franches avec les groupes consultatifs. Nous avons poursuivi ce que nous avions déjà amorcé. Si nous n'avions pas eu de bonnes relations avec ces groupes consultatifs et nos collègues avisés du ministère, qui étaient prêts à discuter avec nous et à nous donner des conseils, nous aurions trouvé ces quelques mois très difficiles. Nous avons établi un dialogue constructif et en avons tiré parti en prenant les initiatives dont j'ai parlé dans notre rapport, dans ma lettre et dans ma déclaration d'ouverture. Il s'agissait d'une continuation et d'une intensification, mais le niveau d'engagement de la haute direction a changé radicalement. C'est en grande partie le changement dont nous avons été témoins au cours de la dernière année.

La présidente : Il serait juste de dire que nous avons attiré votre attention.

M. Sims : En effet, madame la présidente.

La présidente : Votre groupe EX compte 35 membres. Ils peuvent arriver de n'importe où dans le système. Par exemple, le directeur des ressources humaines pourrait venir d'un autre ministère, n'est-ce pas?

Mr. Sims: Yes.

The Chair: Do the 700-plus lawyers come in and out of the system? Do you normally hire them at an entry level and they work their way up through the department or are you reaching out to get specific skills in the Department of Justice outside of that career path?

We have changed so much in how we operate governments. With all the new fields and technologies, it requires a particular legal expertise, whether it is terrorism, technologies or communications, et cetera. Are you reaching out or is it a progression up through the department?

Mr. Sims: It is both. Many people enter the Department of Justice at a junior level and spend their career in the department. However, many talented justice colleagues leave because they get promoted outside the department to other jobs or just leave for other challenges. We do recruit from the outside, but a relatively small percentage of people come from the outside once we get beyond the entry level.

We are very aware that sometimes we should make a concerted effort to reach out to get special talents or to fill a special need that we may have. We certainly look outside. Ms. Miller is a perfect example of someone we recruited at mid-stage in her career. Thank goodness she accepted the offer to come. She had a very senior position in the Government of Manitoba, but we persuaded her to join us mid-career and we are obviously the better for that. There are notable examples in the department where we do bring people in mid-career and more senior.

The Chair: The 700-plus lawyers do not include lawyers that are in other departments, is that correct?

Mr. Sims: By and large, all legal services to the Government of Canada are provided by the Department of Justice. It is not 100 per cent. Tribunals, for example, have their own separate lawyers. There are separate lawyers connected to the Canadian Forces, the Judge Advocate General.

The Chair: I am thinking of Foreign Affairs and Aboriginal.

Mr. Sims: The lawyers who work for Aboriginal work for Justice.

The Chair: All of them do, okay.

Mr. Sims: On the other example you mentioned, at Foreign Affairs, it is split. Some of the lawyers there are from Foreign Affairs and some are from Justice, but the only major exceptions are Foreign Affairs, JAG and the tribunals. I think that is about it.

M. Sims : Oui.

La présidente : Les 700 avocats et plus à votre service sont-ils pour la plupart des personnes qui ont fait carrière au ministère? Habituellement, les engagez-vous au niveau d'entrée et grimpent-ils les échelons au sein du ministère ou bien cherchez-vous à recruter à l'extérieur des personnes ayant des compétences particulières à offrir au ministère de la Justice?

Notre façon de gérer les gouvernements a tellement changé. Compte tenu des nouvelles sphères d'activités et des technologies, il faut une expertise juridique particulière, que ce soit en matière de terrorisme, de technologies ou de communications. Allez-vous chercher cette expertise ailleurs ou bien y a-t-il une progression au sein du ministère?

M. Sims : Les deux. Bien des gens entrent au ministère de la Justice au niveau subalterne et y passent toute leur carrière. Toutefois, beaucoup de nos collègues talentueux quittent le ministère parce qu'ils obtiennent un poste supérieur à l'extérieur ou simplement parce qu'ils veulent relever de nouveaux défis. Nous recrutons à l'externe, mais au-delà du niveau d'entrée, il y a un pourcentage relativement faible de gens qui viennent de l'extérieur.

Nous sommes très conscients que parfois, nous devrions faire des efforts concertés pour aller chercher certains talents ou répondre à certains de nos besoins. Nous cherchons assurément à l'extérieur du ministère. Mme Miller est l'exemple parfait d'une personne que nous avons recrutée au milieu de sa carrière. Nous sommes heureux qu'elle ait accepté de venir. Elle occupait un poste très important au sein du gouvernement du Manitoba, mais nous l'avons persuadée de se joindre à nous à mi-chemin dans sa carrière, et nous en sommes manifestement sortis gagnants. Il y a d'autres excellents exemples au ministère où nous allons chercher des gens à la mi-carrière, des gens d'expérience.

La présidente : Les avocats des autres ministères ne sont pas inclus dans les 700 et quelques avocats, n'est-ce pas?

M. Sims : Dans l'ensemble, le ministère de la Justice assure tous les services juridiques du gouvernement du Canada, mais ce n'est pas à 100 p. 100. Les tribunaux, par exemple, ont leurs propres avocats. Il y a aussi des avocats rattachés au cabinet du juge-avocat général des Forces canadiennes.

La présidente : Qu'en est-il des Affaires étrangères et des Affaires autochtones?

M. Sims : Les avocats qui travaillent pour les Affaires autochtones sont du ministère de la Justice.

La présidente : Tous, d'accord.

M. Sims : Pour ce qui est des Affaires étrangères, c'est partagé. Certains avocats sont rattachés aux Affaires étrangères et d'autres, au ministère de la Justice, mais les seules grandes exceptions sont les Affaires étrangères, le JAG et les tribunaux. Je crois que c'est tout.

Senator Jaffer: I want to commend you for the steps you have taken. I believe you have come a long way. I see you as being in charge of the department, not the minister, when it comes to this issue. We have an independent Department of Justice, I believe.

One of the things that you have written is that you want a fair and welcoming environment in your department. Can you describe what you mean by that?

Mr. Sims: We know that if we have a department that has only the values of white men, it will not be a welcoming environment for others — women, to take a simple example. That is a change that the public service and the workplace generally started to encounter 20 years ago. It will not necessarily be a welcoming place for newcomers to Canada. It will perhaps not be a welcoming place for Aboriginal colleagues and so on.

We need to be sensitive to other values, other perspectives, and to find a way to encourage all people who want to work in the department to bring what they can and contribute to the solution of problems and the bringing of fresh ideas and perspectives. That is what I am trying to get at.

Senator Jaffer: I read what Mr. Persaud had to say. He did say that the department sucked life out of him. When he came here, he spoke to us about that. Have you ever spoken to Mr. Persaud again about his perspective and what he saw happen to him in the department?

Mr. Sims: No, senator; I never did speak to Mr. Persaud. I read what he said, of course. Then there began a conversation with many of my colleagues within the department, but I never spoke directly to Mr. Persaud.

Senator Jaffer: I read in the paper that you had some anti-racism training. One must not accept everything that is in the paper, but you have had anti-racism training and you will have 22 weekend workshops for managers on anti-racism, is that correct?

Mr. Sims: Yes. Indeed, the most senior leaders of the department have already undergone a diversity workshop, led by Carl Taylor, back in December. The diversity training is one of several things we are trying to do to raise awareness. I can elaborate on some of that, but that is an important part of it.

We ran a pilot to test it and now it is starting to roll out across the department, beginning last month. It will take two or three years to cover everyone we want to reach, but we are investing heavily in it. We think it will pay big dividends.

Senator Jaffer: Mr. Sims, you wrote this letter to the *Ottawa Citizen*, which I am sure you know very well, in February, saying that we do not tolerate racism at the Department of Justice. Now you are having all this training. Since this letter, you found out things that had existed in your department and the department has had a growth process in the sense that things have changed. Would I be correct in saying that?

Le sénateur Jaffer : Je tiens à vous féliciter des mesures que vous avez prises. Je crois que vous avez fait beaucoup de chemin. Je considère que c'est vous, et non le ministre, qui êtes responsable de cette question au ministère. Nous avons un ministère de la Justice indépendant, à mon avis.

Vous avez écrit, notamment, que vous souhaitiez un milieu de travail équitable et accueillant dans votre ministère. Pourriez-vous nous expliquer ce que vous entendez par là?

M. Sims : Nous savons que si les seules valeurs véhiculées au sein de notre ministère sont celles des hommes blancs, cela ne créera pas un environnement accueillant pour les autres — pour les femmes, entre autres. C'est un changement sur lequel la fonction publique et les milieux de travail en général ont commencé à se pencher il y a 20 ans. Ce ne sera pas nécessairement un milieu de travail accueillant pour les nouveaux arrivants au Canada ni pour les Autochtones.

Nous devons nous ouvrir aux autres valeurs, aux autres perspectives, et trouver une façon d'inciter tous les gens qui veulent travailler au ministère à contribuer à leur façon à résoudre les problèmes, ainsi qu'à apporter de nouvelles idées et de nouveaux points de vue. C'est là où je veux en venir.

Le sénateur Jaffer : J'ai pris connaissance des propos de M. Persaud. Il a dit que le ministère lui avait volé sa vitalité. Lorsqu'il est venu témoigner, il nous en a parlé. Avez-vous reparlé à M. Persaud de sa situation et de ce qui lui est arrivé au ministère?

M. Sims : Non, je n'ai jamais parlé à M. Persaud. J'ai lu ce qu'il a dit, bien entendu. J'ai ensuite amorcé une discussion avec bon nombre de mes collègues au sein du ministère, mais je ne lui ai jamais parlé directement.

Le sénateur Jaffer : J'ai lu dans la presse que vous offrez de la formation antiraciste. On ne peut pas toujours se fier à ce qu'on lit dans la presse; mais je crois que vous avez offert de la formation antiraciste et que vous allez organiser 22 ateliers de fin de semaine pour les gestionnaires sur la lutte contre le racisme, n'est-ce pas?

M. Sims : Oui. En fait, les plus hauts dirigeants du ministère ont déjà suivi un atelier sur la diversité, dirigé par Carl Taylor, en décembre dernier. La formation sur la diversité est l'un des nombreux outils que nous utilisons pour sensibiliser notre personnel. Je pourrais vous parler plus en détail de ces outils, mais cette formation est l'un des outils importants.

Nous avons préparé un projet pilote en vue de cette formation et maintenant, nous avons commencé à la donner dans l'ensemble du ministère, depuis le mois dernier. Il faudra deux ou trois ans pour que toutes les personnes que nous voulons toucher l'aient suivie, mais nous nous y investissons à fond. Nous croyons que cela aura beaucoup d'effets positifs.

Le sénateur Jaffer : Monsieur Sims, en février dernier, vous avez écrit une lettre à l'*Ottawa Citizen*, que vous connaissez très bien, j'en suis sûre, dans laquelle vous affirmez que vous ne tolérez aucun racisme au ministère de la Justice. Vous offrez maintenant toutes ces formations. Après avoir envoyé cette lettre, vous avez découvert que des choses s'étaient produites et vous avez procédé à certains changements dans votre ministère. Est-ce exact?

Mr. Sims: Yes.

Senator Jaffer: Are there things in this letter now you think perhaps you should not have written?

Mr. Sims: If I had to do it again, I would not write that letter. It was a growth experience. I am not being a Pollyanna to say, although I did not see it immediately, that great good came from that. I believe quite genuinely today that good came from that.

I met people, I have talked to people, I have heard things and I have learned things. I have said on occasion, for example, if I was outraged that people thought that we supported a culture of racism, so, too, colleagues were outraged to think that I might be so blind as to think that individual incidents of racism might not occur.

The Department of Justice is a microcosm of Canadian society. Things sometimes happen. That does not mean there is a culture of racism, but we must be robust in ensuring that things like that do not happen and perpetuate.

However, the good that has come of it is an amazing conversation, which is ongoing, with people who are dedicated to making the department a diverse and welcoming department. I think we have come a long way built on where we have before. We have taken, in response to the chair's opening statement, big strides this last year.

Senator Jaffer: I agree that there is not a culture of racism that exists in your department. I accept that, but do you think systemic discrimination exists in your department? In Canada, which has changed so much, you do not have minorities in senior positions. For example, South Asians have lived in Canada for over 100 years and you still have no one from that background in a senior position in my province. Do you think there has been systemic discrimination within the department?

Mr. Sims: When we took stock a year ago to decide what we would do to make a change — because we were all committed to making a change but we did not quite know how to do it — one thing we knew was there appeared to be a glass ceiling. We had not enough people making it through into the senior levels.

We had been stalled for some years. We were making promotions, but we could not make more promotions than we had people leaving, so we were stalled. We did not know why then and we do not quite know now. It could be for a number of reasons.

We made a major effort on all these kinds of things I am describing in the letter — diversity training, setting employment equity goals and commitments and accountabilities in the people who report to me, training ourselves with things like staffing. There is a program run by the Public Service Commission called the Objective Eye, which makes you aware of what might be

M. Sims : Oui.

Le sénateur Jaffer : Selon vous, y a-t-il des choses dans cette lettre que vous n'auriez pas dû écrire?

M. Sims : Si c'était à refaire, je n'écirais pas cette lettre. Cependant, ce fut une expérience enrichissante. Je n'exagère pas en disant que cela a été très utile, même si je ne m'en suis pas aperçu immédiatement. Aujourd'hui, je crois très sincèrement qu'il en est ressorti des éléments réellement positifs.

J'ai rencontré des gens, j'ai parlé avec eux et j'ai entendu et appris des choses. J'ai déjà dit, par exemple, que j'étais outré que des gens puissent penser que nous appuyons le racisme, mais mes collègues, eux, ont été outrés de penser que je puisse être assez aveugle pour croire que des incidents isolés liés au racisme ne pouvaient pas se produire.

Le ministère de la Justice est un microcosme de la société canadienne. Ce genre de chose arrive parfois. Cela ne veut pas dire qu'il y a une culture du racisme, mais nous devons être en mesure d'éviter que ces choses ne se produisent et ne se perpétuent.

Toutefois, l'élément positif qui en ressort est une discussion fructueuse et constante avec des personnes qui sont déterminées à faire du ministère un milieu de travail diversifié et accueillant. Je pense que nous avons beaucoup progressé. Dans votre déclaration préliminaire, madame la présidente, vous avez fait allusion aux changements apportés au sein du ministère; sachez que nous avons réalisé d'énormes progrès au cours de la dernière année.

Le sénateur Jaffer : Je suis d'accord pour dire que votre ministère ne cultive pas un esprit de racisme. J'en conviens, mais croyez-vous qu'une certaine discrimination systémique existe dans votre ministère? Le Canada a beaucoup évolué, mais les membres des minorités n'occupent pas de postes supérieurs. Par exemple, les Sud-Asiatiques vivent au Canada depuis plus de 100 ans, mais dans ma province, aucun d'entre eux n'occupe un poste supérieur. Croyez-vous qu'il y ait de la discrimination systémique au sein du ministère?

M. Sims : Il y a un an, quand nous avons évalué la situation afin de décider quels changements nous allions apporter — parce que nous étions tous déterminés à changer les choses, mais nous ne savions pas trop comment nous y prendre —, nous avons constaté qu'il semblait y avoir un plafond de verre. Il n'y avait pas suffisamment d'employés qui grimpaient aux échelons supérieurs.

Nous étions bloqués depuis un certain nombre d'années, même si nous accordions des promotions, parce que nous ne pouvions pas en accorder autant qu'il y avait de gens qui quittaient leur emploi. Nous ne comprenions pas pourquoi alors, et pas plus maintenant. Cela pourrait s'expliquer par un certain nombre de raisons.

Nous avons fait beaucoup d'efforts pour améliorer toutes les choses dont je parle dans la lettre, c'est-à-dire offrir de la formation sur la diversité, établir des objectifs et des engagements d'équité en matière d'emploi et de responsabilités pour les personnes qui relèvent de moi, et nous former sur le plan de la dotation. La Commission de la fonction publique dirige un

hidden biases you have — everyone has, I guess — and to become sensitive to that. We tried on many fronts and, together, we are starting to see the breakthrough that we hoped for. We have had very encouraging results this year, the biggest ever promotion beyond that glass ceiling level.

We think we have some of the answers, although we would be the first to say that we do not think for a minute that we have all the answers. We read the deliberations of your committee with great interest because you have a lot of witnesses here who have a lot of good ideas. We are looking for good ideas but we think we are on the path.

Senator Jaffer: I have prepared something. I want to be fair to you and leave this with you. I am a visual person. I need to see things rather than read about them.

Correct me if I am wrong, but your department has around 4,500 people?

Mr. Sims: That is about right.

Senator Jaffer: Of that number, 483 are visible minorities? You can give us this information later. I do not want to be unfair to you.

Mr. Sims: It must be higher than that because the total number of visible minorities in the department is 14 per cent. There are 683, I guess.

Senator Jaffer: Of that amount, 88 per cent are in the lowest two tiers; is that correct?

Mr. Sims: Well, two thirds of everyone is in the lower two tiers.

Senator Jaffer: Seventy-one per cent of the others; 88 per cent of the visible minorities are in the lowest. Those statistics come from figures that we have been provided; these are not my figures.

The Chair: For the record, you asked that a paper be circulated, Senator Jaffer. I am not sure where you got those figures.

Senator Jaffer: I prepared what we had received from the figures that we had — that is, until we were given this other paper — so that I could ask my questions quickly.

The Chair: This is from your own office, then.

Senator Jaffer: Yes; it is from my own office. It is from information that the Library of Parliament gave me which states that 88 per cent of the visible minority group are in the lowest two tiers, while it is 71 per cent of the other group. Is that correct?

Mr. Sims: I do not know.

programme appelé Regard objectif, qui permet de prendre conscience de certains partis pris — tout le monde en a, j'imagine — et d'y être sensibilisés. Nous avons agi sur plusieurs fronts et ensemble, nous commençons à observer les progrès que nous espérons. Nous avons obtenu des résultats fort encourageants cette année, grâce au plus grand nombre de promotions jamais accordées au-dessus de ce plafond de verre.

Nous croyons être sur la bonne voie, même si nous sommes tout à fait conscients de ne pas avoir toutes les réponses. Nous lisons la transcription des délibérations de votre comité avec grand intérêt, parce que beaucoup de vos témoins soumettent d'excellentes idées. Nous cherchons de bonnes idées, mais nous croyons être sur la bonne voie.

Le sénateur Jaffer : J'ai préparé un document. Pour être juste envers vous, je vais vous le laisser. Je suis une personne visuelle. Je dois voir la représentation des choses plutôt que les lire.

Votre ministère emploie environ 4 500 personnes, n'est-ce pas?

M. Sims : Oui, environ.

Le sénateur Jaffer : De ce nombre, il y en a 483 qui appartiennent à des minorités visibles, n'est-ce pas? Vous pouvez nous donner cette information plus tard. Je ne veux pas être inéquitable.

M. Sims : Il doit y en avoir davantage, puisque le pourcentage total de minorités visibles au ministère est de 14 p. 100. Ce doit être 683, à mon avis.

Le sénateur Jaffer : De ce nombre, 88 p. 100 occupent un poste aux deux niveaux inférieurs, n'est-ce pas?

M. Sims : En fait, les deux tiers de tous les employés occupent un poste aux deux niveaux inférieurs.

Le sénateur Jaffer : Pour les autres employés, c'est 71 p. 100; pour les minorités visibles, c'est 88 p. 100. Ces statistiques sont issues des chiffres que l'on nous a fournis, et non des nôtres.

La présidente : Sénateur Jaffer, vous avez demandé qu'un document soit distribué. Je me demande où vous avez pris ces chiffres.

Le sénateur Jaffer : J'ai préparé ce document d'après les chiffres que nous avons — c'est-à-dire, jusqu'à ce que l'on nous remette cet autre document — afin que je puisse poser rapidement mes questions.

La présidente : Alors, cela provient de votre bureau.

Le sénateur Jaffer : Oui, de mon bureau. Ce sont des renseignements que la Bibliothèque du Parlement m'a transmis et qui indiquent que 88 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible occupent un poste aux deux niveaux inférieurs, par rapport à 71 p. 100 pour l'autre groupe. Cette information est-elle exacte?

M. Sims : Je ne sais pas.

Senator Jaffer: Can you find out and let us know? As of your testimony today, I think you said there is one EX now out of 35.

Mr. Sims: That is correct.

Senator Jaffer: There are no LA-3Cs out of the 11?

Mr. Sims: That is correct.

Senator Jaffer: Among senior general counsel, there are only two out of 64 visible minorities?

Mr. Sims: I will have to check; I do not know for sure.

Senator Jaffer: For general counsel, there are only seven out of 184?

Mr. Sims: I will have to check; I do not know.

Senator Jaffer: From first-line management, there is only one out of 22?

Mr. Sims: I cannot answer the questions the way that you have broken them down. I have the numbers that I gave you, which roll them up in a different way. In addition, there is the rate of change, which is a significant factor that we have been trying to talk about.

Senator Jaffer: Can you put it for me like this so that I can understand it better?

The Chair: Senator Jaffer, I will ask Mr. Sims to take the paper that you have and address it in a written form. If you want to add the percentage of change, could you also tell us rate of change from what year or date to what year or date?

Senator Jaffer: In all of this, nothing comes through about the legal agents that you hire. I understand that the Department of Justice hires a lot of legal agents. The last time I asked this question, we were sent this huge thing on employment equity — if I can put my hands on it — where you gave an answer. Within these figures, I would like to know how you apply employment equity to all the legal agents that you hire. What progress are you making with that?

Donna Miller, Associate Deputy Minister, Department of Justice Canada: Perhaps I could answer that question.

The department has had a workplace equity policy for legal agents since 1996. As an interesting aside, the creation of the policy came out of the Bertha Wilson report which you may recall reported on gender equality in the legal profession.

As a result of this policy, every time the Department of Justice contracts with a legal agent, we make it a requirement that that law firm, first, support the workplace equity goals that we have within the department; and, second, that that support within the law firm be communicated to all employees. It is a way in which

Le sénateur Jaffer : Pouvez-vous vérifier et nous fournir cette information? Dans votre déclaration, je crois vous avoir entendu dire qu'il y avait un membre d'une minorité visible sur 35 employés appartenant au groupe EX.

M. Sims : C'est exact.

Le sénateur Jaffer : Il n'y en a aucun parmi les 11 employés du groupe LA-3C?

M. Sims : Non, aucun.

Le sénateur Jaffer : Parmi les avocats généraux principaux, y a-t-il seulement deux personnes sur 64 qui appartiennent à des minorités visibles?

M. Sims : Je vais devoir vérifier, je n'en suis pas certain.

Le sénateur Jaffer : Et y a-t-il seulement sept avocats généraux sur 184 qui appartiennent à des minorités visibles?

M. Sims : Je vais devoir vérifier, je l'ignore.

Le sénateur Jaffer : Dans la catégorie des gestionnaires de première ligne, il y en a seulement un sur 22?

M. Sims : Je ne peux pas répondre, compte tenu de la façon dont vous avez réparti les chiffres. J'ai les chiffres que je vous ai fournis, mais ils sont analysés autrement. De plus, il y a le taux de roulement, un facteur important dont nous essayons de tenir compte.

Le sénateur Jaffer : Pourriez-vous me l'expliquer afin que je comprenne mieux?

La présidente : Sénateur Jaffer, je vais demander à M. Sims de prendre votre document et de vous répondre par écrit. Si vous voulez ajouter le pourcentage de roulement, pourriez-vous aussi nous indiquer le taux de roulement de telle année à telle année ou de telle date à telle date?

Le sénateur Jaffer : Dans tout cela, on ne mentionne pas les mandataires que vous embauchez. Je crois que le ministère de la Justice en embauche beaucoup. La dernière fois que j'ai posé cette question, vous nous avez envoyé un énorme document sur l'équité en matière d'emploi — je n'arrive pas à le retrouver — dans lequel vous nous donniez une réponse. Parmi ces chiffres, j'aimerais savoir comment vous appliquez les mesures d'équité en matière d'emploi à tous les mandataires que vous embauchez. Quels progrès réalisez-vous à ce chapitre?

Donna Miller, sous-ministre déléguée, ministère de la Justice Canada : Permettez-moi de répondre à cette question.

Le ministère a une politique sur l'équité en milieu de travail applicable aux mandataires depuis 1996. Fait intéressant, la création de cette politique découle du rapport Bertha Wilson, qui portait, vous vous en souviendrez, sur l'égalité des sexes dans la profession juridique.

Grâce à cette politique, chaque fois que le ministère de la Justice recourt aux services d'un mandataire, nous exigeons que le cabinet d'avocats, premièrement, appuie les objectifs d'équité en milieu de travail du ministère, et deuxièmement, que tous les employés du cabinet soient au courant de cet appui. C'est une

the department can have some impact on how employment equity rolls out with private law firms. That policy applies to all legal agents that the department retains and has retained since 1996.

Senator Jaffer: How do you know that they do it? Do you have any figures? In your contract, you have three lines as to employment equity requirements, but how do you supervise that? What figures do you collect? How do you know they are doing it? Where is the accountability on that?

Ms. Miller: Frankly, we do not monitor this. However, it is a fundamental term of the contract that we have with each legal agent that they will adhere to this condition as part and parcel of their agreement to act on behalf of the Attorney General. We count on the integrity of the law firms to ensure compliance with this fundamental term. That is the approach that we have taken.

The Chair: How do we, as the Government of Canada, employ these agents? I am about 30 years out of date, I will admit. Perhaps you can give me a written reply to that question.

Senator Jaffer: They gave it to us last time.

The Chair: I would like it in light of what we are talking about. That is why I wanted to pull that out. I would like a statement on exactly how you go about the process today.

Senator Jaffer: When you do that, please do not give us platitudes; give us exact examples.

The Chair: I want the policy first.

Senator Jaffer: It does not say much. It says exactly what she said.

The Chair: That is why I want today's policy statement, if I can get that. Thank you.

Senator Nancy Ruth: It is nice to see the improvement of nearly 2.5 per cent. That is great. I believe it is important that the Department of Justice has a diverse workforce.

I am interested in the Auditor General's recent review of the implementation of gender-based analysis (GBA) in federal departments generally and in your department specifically. It reminds me that the department has a critical federal policy role with respect to equality and human rights. For instance, your department reviews all bills tabled before Parliament to determine whether they comply with the Charter, and particularly with sections 15 and 28. Could you tell me how that review is organized?

Ms. Miller: Women's representation in the Department of Justice is very significant.

façon pour le ministère d'avoir une incidence sur l'équité en matière d'emploi dans les cabinets d'avocats privés. Cette politique s'applique à tous les mandataires que le ministère engage et ce, depuis 1996.

Le sénateur Jaffer : Comment savez-vous que cela est respecté? Avez-vous des chiffres? Dans votre contrat, il y a trois lignes qui portent sur les critères d'équité en matière d'emploi, mais comment pouvez-vous le vérifier? Quelles données recueillez-vous? Comment pouvez-vous savoir que ces critères sont respectés? Où est l'obligation de rendre compte à ce sujet?

Mme Miller : Honnêtement, nous ne faisons pas de surveillance. Toutefois, une clause fondamentale du contrat que nous passons avec chaque mandataire stipule que ce critère fait partie intégrante de leur entente pour agir au nom du procureur général. Nous comptons sur l'intégrité des cabinets d'avocats pour assurer le respect de cette clause fondamentale. C'est l'approche que nous avons adoptée.

La présidente : En tant que gouvernement du Canada, comment procédons-nous à l'embauche de ces mandataires? Je dois vous avouer que je suis en retard d'environ 30 ans. Vous pourriez peut-être me fournir une réponse écrite à cette question.

Le sénateur Jaffer : On nous l'a fournie la dernière fois.

La présidente : J'aimerais que ce soit en fonction de ce dont nous parlons. C'est pourquoi je voulais le demander. J'aimerais que vous me disiez précisément comment vous procédez aujourd'hui.

Le sénateur Jaffer : Dans votre réponse, donnez-nous des exemples précis, et non des lieux communs.

La présidente : J'aimerais d'abord voir la politique.

Le sénateur Jaffer : Elle ne nous apprend pas grand-chose. Elle dit exactement ce que Mme Miller a dit.

La présidente : C'est pourquoi je voudrais consulter l'énoncé actuel de la politique, si possible. Merci.

Le sénateur Nancy Ruth : Je me réjouis de voir une amélioration de presque 2,5 p. 100. C'est excellent. Je crois qu'il est important que le ministère de la Justice ait une main-d'œuvre diversifiée.

Je m'intéresse à l'examen récent de la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes (ACS), effectué par la vérificatrice générale dans les ministères fédéraux en général et dans votre ministère en particulier. Cela me rappelle que le ministère joue un rôle essentiel dans les politiques fédérales en ce qui concerne l'égalité et les droits de la personne. Par exemple, votre ministère examine tous les projets de loi déposés au Parlement afin de déterminer s'ils respectent la Charte, notamment les articles 15 et 28. Pourriez-vous me dire comment est effectué cet examen?

Mme Miller : La représentation des femmes au sein du ministère de la Justice est très importante.

Senator Nancy Ruth: I will stop you there. I do not know who it was, but I was in a committee a couple of years ago where they defended not specifically doing GBA by saying, "We have over 50 per cent of women in the department. Therefore, we do not need to do it." This is not an answer that comforts me.

I would like you to tell me how you do this review and how it is organized.

Ms. Miller: I can provide you with some of the fundamentals on that. We would be happy to provide a more detailed response.

About 1.5 years ago, I appeared before a standing committee on gender-based analysis. As the senator has pointed out, the Department of Justice does Charter analysis of any government provision or proposal that is before the House of Commons.

We have what is called an integrated approach to gender-based analysis. By that, what we are saying is that it does not belong to any one unit within the Department of Justice Canada to conduct gender-based analysis. In fact, it is the responsibility and accountability of everyone across the department who is involved in the development of policy and the bringing of that policy to legislation or otherwise, who is accountable for ensuring that gender issues are considered in the context of the development of that policy.

Senator Nancy Ruth: If I may, the Auditor General says what you just said and then goes on to say that the department could not provide evidence that the analysis takes place.

Can you help us with this?

Maybe it is easier if I just put my whole deck of cards on the table for you. I come out of early 1980s Charter litigation stuff so it is of particular interest to me. I also have friends who used to do GBA in the Department of Justice until you sacked them, and so on and so forth, but that is neither here nor there.

In your hiring stuff, you have people who have come in after 2004, when you stopped doing the GBA training. How do these new members of your department get this training? How do they even know it is a factor in your department? Your department came out pretty badly in the Auditor General's report. How do diverse views, whether they are disabled or of different races who are women or men, participate in this GBA thing? Do you have particular recruiting objectives around people who are familiar with doing gender-based analysis in other departments when you transfer them in or recruit them from outside? The Auditor General says there has been no training since 2004 on GBA; there is no focal point for gender-based analysis at justice and there is no monitoring of what GBA has done.

Le sénateur Nancy Ruth : Permettez-moi de vous interrompre. Je siégeais à un comité, il y a quelques années, et nous avons accueilli des témoins, je ne me rappelle plus de qui il s'agissait, qui se défendaient de ne pas effectuer d'ACS en disant : « Nous avons plus de 50 p. 100 de femmes au sein de notre ministère. Par conséquent, nous n'avons pas besoin d'ACS ». Ce n'est pas une réponse qui me satisfait.

J'aimerais que vous me disiez comment vous effectuez cet examen, et comment il est organisé.

Mme Miller : Je peux vous parler des éléments fondamentaux. Nous serons heureux de vous fournir une réponse plus détaillée par écrit.

Il y a environ un an et demi, j'ai comparu devant un comité permanent sur la question de l'analyse comparative entre les sexes. Comme le sénateur l'a souligné, le ministère de la Justice effectue une analyse fondée sur la Charte de toute disposition ou proposition gouvernementale déposée à la Chambre des communes.

Nous avons ce que l'on appelle une approche intégrée d'analyse comparative entre les sexes, c'est-à-dire que nous estimons qu'il n'incombe à aucune unité en particulier au sein du ministère de la Justice Canada d'effectuer des analyses comparatives entre les sexes. En fait, il est de la responsabilité de toutes les personnes du ministère qui participent à l'élaboration d'une politique et à sa mise en œuvre dans un projet de loi de s'assurer que l'on prend en considération les questions d'égalité des sexes dans l'élaboration de cette politique.

Le sénateur Nancy Ruth : Si je puis me permettre, la vérificatrice générale dit la même chose que vous et que le ministère n'a pas su démontrer que les analyses ont bien lieu.

Pouvez-vous nous expliquer cela?

Ce serait peut-être plus simple si je mettais cartes sur table. J'ai vécu la période des litiges fondés sur la Charte au début des années 1980, alors cette question m'intéresse particulièrement. J'ai aussi des amis qui effectuaient des ACS au ministère de la Justice et que vous avez renvoyés, et ainsi de suite, mais peu importe.

Vous avez embauché des gens après avoir cessé d'offrir la formation sur l'ACS, en 2004. Comment les nouveaux employés de votre ministère obtiennent-ils cette formation? Comment peuvent-ils seulement savoir qu'il s'agit d'un critère au sein du ministère? Votre ministère fait bien mauvaise figure dans le rapport de la vérificatrice générale. Comment faites-vous pour entendre divers points de vue, que ce soit ceux de personnes handicapées, de personnes de nationalités différentes, de femmes ou d'hommes, dans l'ACS? Avez-vous des objectifs de recrutement particuliers en ce qui concerne les compétences en analyse comparative entre les sexes quand vous recrutez dans d'autres ministères, par des mutations, ou à l'extérieur? La vérificatrice générale indique qu'il n'y a eu aucune formation sur l'ACS depuis 2004; il n'y a aucun agent de coordination pour l'analyse comparative entre les sexes au ministère de la Justice ni aucun suivi des résultats de l'ACS.

How do you ensure that the department can even take into its full value the diversity of the people there are there? How do you apply this to law making?

The Chair: Senator Nancy Ruth, there are many questions there. Perhaps we should have the witnesses attempt to answer those questions.

Ms. Miller: Senator, I would start with the point that you raised about how we ensure that new recruits consider gender-based analysis in the context of policy development. On that question I would like the opportunity to provide further detail in a written response. However, on the issue of diversity, be it gender or race or persons with disabilities, is part and parcel of the orientation that the department provides for new employees. That is one point.

Second, as the deputy minister pointed out, there is a strong commitment by senior management to ensure, in the context of new recruits, that those recruits reflect as much as possible the diversity of Canadians.

You raised other issues and I would like, as I mentioned before, the opportunity to reply in writing to the questions that you have framed.

Senator Nancy Ruth: Part of my concern is if you do this in the orientation, what kind of ongoing support, resources, money, people, time, further training, makes that really stick? We do not do GBA in the Senate either so I know it is a tough wiggle to wobble but we have to keep trying.

Ms. Miller: I would add that as you are aware part of our role is to assess in the context of sections 15 and 28 of the Charter. It is part of our role to assess whether those provisions are challenged in the context of developing legal policy within the department on behalf of the Government of Canada. There is certainly a legal component with what I believe you are referencing.

Senator Nancy Ruth: I look forward to your written response.

Senator Ringuette: I have a follow up question to your previous answer in regard to contracting out. Could you provide the committee with a sample of your standard contract for legal counsel?

Ms. Miller: We will look into that and follow up.

Senator Ringuette: I am a little bit surprised that you have chosen the law group to report on primarily with respect to your targeting of minority group representation.

You are reporting on roughly 663 lawyers plus 35 EX employees, which is roughly 700 out of your 4,500. So it is only 18 per cent of your workforce that you have reported on in your presentation.

Comment vous assurez-vous que le ministère prend toute la mesure de la diversité du personnel? Comment appliquez-vous cela au processus législatif?

La présidente : Sénateur Nancy Ruth, cela fait beaucoup de questions. Nous devrions peut-être laisser les témoins nous répondre.

Mme Miller : Je vais commencer par votre question concernant la façon dont nous nous assurons que les nouveaux employés tiennent compte de l'analyse comparative entre les sexes dans l'élaboration des politiques. J'aimerais répondre à cette question par écrit, de façon plus détaillée. Toutefois, en ce qui a trait à la diversité, qu'il s'agisse de personnes de sexe différent, de nationalité différente ou de personnes handicapées, cela fait partie intégrante de l'orientation que le ministère offre aux nouveaux employés. Voilà le premier point.

Deuxièmement, comme le sous-ministre l'a souligné, la haute direction s'est fermement engagée à veiller à ce que les nouveaux employés représentent le plus possible la diversité de la population canadienne.

Quant aux autres questions que vous avez soulevées, j'aimerais, comme je l'ai dit, avoir la possibilité d'y répondre par écrit.

Le sénateur Nancy Ruth : Mes réserves tiennent en partie au fait que si cela fait partie de l'orientation, quel genre d'appui, de ressources, d'argent, de gens, de temps, de formation supplémentaire, peuvent faire en sorte que c'est respecté? Nous ne faisons pas d'ACS au Sénat non plus, alors je sais que c'est une tâche difficile, mais nous devons continuer d'essayer.

Mme Miller : J'ajouterais que comme vous le savez, l'une de nos fonctions consiste à évaluer les politiques, et ce, dans le contexte des articles 15 et 28 de la Charte. Notre rôle consiste en partie à évaluer si l'on va à l'encontre de ces dispositions dans l'élaboration de politiques juridiques au sein du ministère au nom du gouvernement du Canada. Il y a assurément un élément juridique qui se rattache à ce à quoi vous faites allusion, je crois.

Le sénateur Nancy Ruth : Je suis impatiente de recevoir votre réponse écrite.

Le sénateur Ringuette : J'ai une question complémentaire concernant votre réponse précédente sur la sous-traitance. Pourriez-vous fournir au comité un modèle de votre contrat courant pour un conseiller juridique?

Mme Miller : Nous allons examiner la question et vous revenir là-dessus.

Le sénateur Ringuette : Je suis un peu surprise que vous ayez choisi de faire rapport principalement sur le groupe Droit en ce qui concerne la représentation des groupes minoritaires.

Vous faites rapport sur environ 663 avocats et 35 employés de direction, soit environ 700 employés sur 4 500. Vous ne parlez donc que de 18 p. 100 de votre main-d'œuvre dans votre exposé.

What is happening with the other 82 per cent in regards to distribution of gender and Aboriginal, disabled, visible minorities? Could you provide the committee with those answers?

Mr. Sims: I would be pleased to. The reason we were focusing on the senior levels was because the department is quite representative of the diverse groups at the lower levels. The sensitivity a year ago and for some time now has been that, although we recruit at much higher rates than workforce availability for all designated groups and the junior levels have many designated group members among them, not enough designated group members seem to be getting promotion to the senior ranks. The question was how come, what can we do about it, this seemed unacceptable. It is unacceptable. We need to get proper accountability at all levels so the focus was on the senior levels where there was underrepresentation. That is why we reported it in that fashion tonight, but the numbers are in our reports and we can get them out for you that we actually are quite representative at the entry levels and at the lower levels.

Senator Ringuette: A month ago Ms. Barrados, from the Public Service Commission, came in front of our Finance Committee and said that in her last annual report there was a major increase in unadvertised hiring. How much unadvertised hiring did you do in the last year?

Joan Pratt, Acting Director General, Human Resources and Professional Development Directorate, Department of Justice Canada: We would have to come back to the committee to report on that specifically. I would add that in terms of our departmental staffing accountabilities overall, which our deputy minister reports to the Public Service Commission on a yearly basis, we have about the same proportion of non-advertised processes as other departments in the public service.

As you know, this is a flexibility that is afforded by the Public Service Employment Act in terms of new delegated accountabilities, but in terms of specific numbers of non-advertised processes we would be pleased to report back on that.

Senator Ringuette: I would like to have the percentage of gender, Aboriginal, disabled, and visible minority.

How many casuals do you have in your department that would not be in the 4,500 numbers. I am referring to people who would be casual for three, four or five months, then laid off and rehired; three, four, five months, laid off, then rehired and so on. Who would these people be?

Ms. Pratt: As you know, casual employment is a mechanism of employment, once again, that the Public Service Employment Act made provision for.

Senator Ringuette: I am not asking for your excuse; I am asking for the numbers.

Qu'en est-il des autres 82 p. 100? Les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles y sont-ils représentés? Pourriez-vous fournir ces réponses au comité?

M. Sims : Avec plaisir. La raison pour laquelle nous nous sommes concentrés sur les échelons supérieurs, c'est parce que le ministère est assez représentatif des divers groupes aux niveaux subalternes. Depuis quelque temps déjà, même si nous recrutons à un rythme beaucoup plus élevé que la disponibilité des groupes désignés au sein de la population active, et que beaucoup de membres de groupes désignés occupent des postes subalternes, il n'y en a pas suffisamment qui sont promus à des postes supérieurs. C'est une situation inacceptable et nous voulions savoir comment y remédier. Nous avons besoin d'une bonne reddition de comptes à tous les niveaux, et c'est pourquoi nous nous sommes concentrés sur les échelons supérieurs, là où il y avait une sous-représentation. C'est pourquoi nous vous en avons parlé ce soir, mais d'après les données que nous vous transmettrons, les membres des groupes désignés sont bien représentés aux niveaux d'entrée et aux premiers échelons.

Le sénateur Ringuette : Il y a un mois, Mme Barrados, de la Commission de la fonction publique, a témoigné devant le Comité des finances et a indiqué que son dernier rapport annuel faisait état d'une augmentation importante de l'embauche sans concours. Combien y a-t-il eu de nominations sans concours au cours de la dernière année?

Joan Pratt, directrice générale intérimaire, Direction générale des ressources humaines et du développement professionnel, ministère de la Justice Canada : Nous devons vous fournir ces précisions ultérieurement. J'ajouterais qu'en ce qui a trait à nos responsabilités ministérielles en matière de dotation, dont notre sous-ministre fait rapport à la Commission de la fonction publique chaque année, nous avons la même proportion de nominations sans concours que les autres ministères de la fonction publique.

Comme vous le savez, c'est une flexibilité que prévoit la Loi sur l'emploi dans la fonction publique à l'égard des nouvelles responsabilités déléguées, mais pour ce qui est des chiffres précis, nous serons heureux de vous revenir là-dessus.

Le sénateur Ringuette : J'aimerais que vous nous donniez le pourcentage de femmes, d'Autochtones, de personnes handicapées et de minorités visibles.

Combien votre ministère compte-t-il d'employés occasionnels qui ne font pas partie de ces 4 500 personnes? Je parle ici des gens qui occupent un poste occasionnel pour une durée de trois, quatre ou cinq mois, et qui sont licenciés, puis réembauchés, et ainsi de suite.

Mme Pratt : Comme vous le savez, l'emploi occasionnel est un mécanisme prévu par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Le sénateur Ringuette : Je ne vous demande pas votre excuse; je veux simplement des chiffres.

Ms. Pratt: I wanted to respond to your comment about hired and rehired. There is a limitation on hires and rehires of 90 days in one calendar year. In terms of the specific number of casuals in the Department of Justice, we would be pleased to provide that number the committee.

Senator Ringuette: Again, you will give us the numbers with regard to gender and so forth.

How many people do you employ via an employment agency other than the Public Service Commission?

Ms. Pratt: Are you asking for the actual number of contract persons hired by a temporary agency?

Senator Ringuette: Yes, and also I want the gender base and the distribution. They would not be in any statistics you would have because they are not "employees" of the department.

Ms. Pratt: You are absolutely correct; they are not employees, and we hire them through our contracting processes.

Senator Ringuette: When do you foresee that you will be able to provide the committee with all that information?

Ms. Pratt: We should be able to provide it in short order. The statistics should be readily available within the department.

Senator Ringuette: Thank you.

Senator Poy: Mr. Sims, you spoke about senior level diversity training and setting goals, and you said that you expect accountability.

How long has that been going on? Just over a year ago, Mr. Persaud appeared before this committee and said there were no proper opportunities for visible minorities to be promoted equitably and fairly. He quoted a friend, who is now a judge, who said, "The Department of Justice is the most racist institution I have ever encountered."

How long has diversity training been done?

Mr. Sims: We started diversity training a couple of years ago, but have revamped the program in the fashion that I described earlier in my testimony. We got advice from the advisory committees on the way to teach the curriculum content, have piloted it and have now started to roll it out.

This year, our processes have produced the greatest number ever of promotions of LA-2Bs, the first management level, and they are fair and equitable. It is certainly possible for a designated group member to have a good career in the Department of Justice and to rise into the senior ranks.

Mme Pratt : Je faisais référence à votre commentaire sur l'embauche et la réembauche. Les périodes d'emploi occasionnel sont limitées à 90 jours civils. Nous serions ravis de pouvoir vous fournir le nombre précis d'emplois occasionnels au ministère de la Justice.

Le sénateur Ringuette : Encore une fois, nous voulons les chiffres concernant tous les groupes désignés.

Combien de personnes engagez-vous par l'intermédiaire d'une agence de placement autre que la Commission de la fonction publique?

Mme Pratt : Voulez-vous savoir le nombre de contrats qui sont attribués par l'entremise d'une agence de placement temporaire?

Le sénateur Ringuette : Oui, et j'aimerais également connaître la répartition entre les sexes et la représentation des divers groupes. Ces personnes ne devraient pas figurer dans vos statistiques étant donné qu'elles ne sont pas considérées comme des « employés » du ministère.

Mme Pratt : Vous avez parfaitement raison; ce ne sont pas des employés, et nous les embauchons dans le cadre de nos processus d'attribution de contrats.

Le sénateur Ringuette : Quand prévoyez-vous être en mesure de fournir cette information au comité?

Mme Pratt : Nous devrions pouvoir vous donner ces renseignements dans les meilleurs délais. Les statistiques devraient être disponibles au sein du ministère.

Le sénateur Ringuette : Merci.

Le sénateur Poy : Monsieur Sims, vous avez parlé de la formation sur la diversité offerte aux cadres supérieurs et de l'établissement des objectifs, et vous avez indiqué que vous vous attendiez à ce qu'on rende des comptes.

Depuis combien de temps? Il y a à peine un an, M. Persaud a comparu devant le comité et a indiqué que les membres des minorités visibles n'avaient pas les mêmes chances d'être promus. Il a cité un de ses amis, maintenant juge, qui considère que le ministère de la Justice est l'institution la plus raciste jamais vue.

Depuis combien de temps offre-t-on la formation sur la diversité?

M. Sims : Nous avons élaboré cette formation il y a quelques années, mais comme je vous l'ai décrit plus tôt, nous avons restructuré le programme. Nous avons suivi les recommandations des comités consultatifs sur la façon d'enseigner son contenu, nous l'avons mis à l'essai, puis nous commençons à le mettre en pratique.

Cette année, nos processus ont donné lieu à un nombre inégalé de promotions au niveau LA-2B, soit le premier niveau de gestion, et ce, en toute équité. Il est donc possible pour un membre d'un groupe désigné de connaître une carrière fructueuse au sein du ministère de la Justice et d'accéder aux échelons supérieurs.

I cannot comment on the specifics of Mr. Persaud's testimony, but I can say that I believe the processes we have now and have had for some time are very fair.

Senator Poy: You said that in the last couple of years senior level executives have received diversity training. Is this a very recent phenomenon?

Mr. Sims: The chair asked whether there a sudden shift or whether this was an intensification of processes that were already in place, and I answered that it is an intensification.

We are devoting enormous energy, focus and senior level leadership to making the Department of Justice diverse, welcoming and equitable, but it did not start just 12 months ago. We are strengthening, reinforcing and trying to drive these values more deeply into the organization.

Senator Poy: How long is the training in the Justice Leaders of Tomorrow Program?

Mr. Sims: Our first program was a two-year pilot. We created this program on the recommendation of the Advisory Committee for Visible Minorities. It is a wonderful idea. By design, half the first cohort were designated group members and half were not.

It is a two-year program that combines classroom learning, stretch assignments and so on. There is mentoring and on-the-ground, hands-on learning in a supportive environment as well as academic training in management, leadership and so on.

We have decided to do a second cohort, which we are just starting to get organized now. We will make some changes to the program, but the basic structure worked well the last time and we will repeat it.

Senator Poy: It started a year ago?

Mr. Sims: Two years ago.

Senator Poy: Have any of the visible minority individuals been promoted?

Mr. Sims: Yes.

Senator Poy: Would some of the individuals be afraid to be part of that program in case they do not have a chance to join?

Mr. Sims: I am not sure I understand your question. Most people who are offered a chance to participate jump at it, because it is seen as an amazing opportunity to get noticed, to be trained and to get exposure to all parts of the department. The problem is not that people do not want to join, it is that we can only take a very few people so far. It has been a huge success and is very popular with those who have had a chance to participate.

Senator Poy: How many do you take at a time?

Je ne peux pas me prononcer sur le témoignage de M. Persaud, mais sachez que les processus que nous avons en ce moment et depuis quelque temps sont très équitables.

Le sénateur Poy : Vous avez dit que les cadres supérieurs ont reçu une formation sur la diversité ces dernières années. Est-ce un phénomène très récent?

M. Sims : La présidente a demandé si vous aviez changé de cap soudainement ou si vous aviez intensifié les processus déjà en place, et je lui ai répondu que nous avons opté pour la deuxième solution.

Nous consacrons énormément d'énergie, de temps et de leadership pour faire du ministère de la Justice une organisation diversifiée, accueillante et équitable, mais pas seulement depuis un an. Nous renforçons ces valeurs et essayons de les intégrer profondément au sein de l'organisation.

Le sénateur Poy : Combien de temps la formation offerte dans le cadre du Programme pour les leaders de demain du ministère de la Justice dure-t-elle?

M. Sims : Notre premier programme était un projet pilote de deux ans. Nous avons créé ce programme à la suite des recommandations du Comité consultatif sur les minorités visibles. C'est une idée merveilleuse. La moitié de la première cohorte était constituée de membres de groupes désignés et l'autre moitié, non. C'était voulu.

Il s'agit d'un programme étalé sur deux ans qui combine notamment l'apprentissage en classe et les affectations enrichies. On y offre un programme de mentorat et d'apprentissage pratique dans un environnement propice ainsi qu'une formation théorique en matière de gestion, de leadership, et cetera.

Nous avons décidé d'organiser une deuxième cohorte, et nous travaillons là-dessus. Nous apporterons certaines modifications au programme, mais la structure de base s'est révélée très efficace la dernière fois, et nous envisageons de la réutiliser.

Le sénateur Poy : Ce programme a été mis sur pied il y a un an, n'est-ce pas?

M. Sims : Il y a deux ans.

Le sénateur Poy : Des membres des minorités visibles ont-ils été promus?

M. Sims : Absolument.

Le sénateur Poy : Certaines personnes craignent-elles de participer au programme au cas où elles ne seraient pas promues?

M. Sims : Je ne suis pas sûr de bien comprendre votre question. La plupart des gens à qui on offre de participer au programme saisissent l'occasion immédiatement, parce qu'ils perçoivent cela comme une occasion incroyable d'être remarqués, formés et vus partout au sein du ministère. Le problème, ce n'est pas que les gens ne veulent pas prendre part au programme; c'est plutôt le fait que nous ne pouvons accepter qu'un petit nombre de participants. Ce programme remporte un grand succès et est très populaire auprès de ceux qui ont la possibilité d'y participer.

Le sénateur Poy : Combien de participants prenez-vous à la fois?

Mr. Sims: We only took 20 the first time.

Have we changed the number?

Ms. Pratt: No. We will again be welcoming 20 new participants as Justice Leaders of Tomorrow, and we have made provision to make a couple of spots available to our colleague department, the Public Prosecution Service of Canada.

[Translation]

Senator Pépin: I refer to page three of the letter that you sent to Senator Andreychuk, our chair. When you say "to March 31, 2009," you are clearly talking about the people you have hired, including persons with disabilities. There are 46 persons with disabilities at the moment, which is 6 per cent. I find that number to be low.

But later in your report, you say that the workforce availability of persons with disabilities is rather high. Could you elaborate on that and tell us what the specific problems with this group are?

Mr. Sims: Madam Chair, I am trying to find the appendix to the report, which gives the availability figures.

The number is low, you are right, but it is 6 per cent. We do not often talk about targets, but we do have them. There are workforce availability standards, and the standard for persons with disabilities is 4.5 per cent. Our 6 per cent exceeds that figure.

Senator Pépin: What level are they at currently?

Mr. Sims: That is mentioned in my report, I think.

Senator Pépin: I have looked, but I did not find it.

Mr. Sims: There is one at the EX level; there are 159 at the scientific and professional levels. In administration, there are 69, more or less. There are 22 in technical and none in operations. There are 46 in administrative support. That makes a total of 297 people in the department, or 6 per cent.

Senator Pépin: You also have a mentoring program. Is there a program for persons with disabilities too? Is the program that brought the persons with disabilities into the department national or regional in scope?

Mr. Sims: It is national, with a regional part to it. There are about 700 to 800 of us. The program is open to all, not just to persons with disabilities. We have data on the numbers in each group and we can provide them to the committee. We look for mentors and for people to receive their wisdom. At the moment, it involves about 700 people.

M. Sims : La dernière fois, nous n'avons accepté que vingt personnes.

Avons-nous changé le nombre?

Mme Pratt : Non. Encore une fois, nous accueillerons vingt nouveaux participants dans le cadre du Programme pour les leaders de demain du ministère de la Justice, et nous avons prévu laisser quelques places disponibles pour nos collègues du Service des poursuites pénales du Canada.

[Français]

Le sénateur Pépin : Je me réfère à la lettre que vous avez envoyée à notre présidente, sénateur Andreychuk, version française, aux pages 3 et 4. Lorsqu'on dit « jusqu'au 31 mars 2009 », évidemment vous parlez des personnes que vous avez engagées, entre autres des personnes handicapées. Alors, il y a 46 personnes handicapées actuellement et cela représente 6 p. 100. Je trouve que le nombre est petit.

Par contre, quand on lit plus bas dans votre rapport, on dit que le taux de disponibilité pour les personnes handicapées est plutôt élevé. Pourriez-vous élaborer sur ce sujet et nous dire quels sont les problèmes spécifiques particuliers à ce groupe?

M. Sims : Madame le sénateur, j'essaie de trouver l'annexe du rapport qui donne les chiffres de disponibilité.

C'est un petit nombre, vous avez raison, mais c'est six p. 100. Évidemment on ne parle pas très souvent des cibles, mais il y a des cibles, il y a des normes à atteindre en disponibilité de main-d'œuvre sur le marché et cette norme pour les personnes handicapées est de 4,5 p. 100. Donc, ce chiffre est dépassé avec le 6 p. 100.

Le sénateur Pépin : On les retrouve à quel échelon, actuellement?

M. Sims : C'est mentionné dans notre rapport, je pense.

Le sénateur Pépin : J'ai regardé, mais je ne le trouve pas.

M. Sims : Il y en a un au niveau EX. On en compte 159 au niveau scientifique et professionnel. En administration, ils seraient 69, plus ou moins. En techniques, il y en a 22 et aucun au niveau des opérations. Au niveau de l'appui administratif, ils sont 46. Ce qui fait un total de 297 personnes au ministère, soit 6 p. 100.

Le sénateur Pépin : Ensuite, il y a un programme de mentorat. Y a-t-il un programme qui s'adresse également aux handicapés? Ce programme dans lequel les handicapés sont devenus employés est-il à l'échelle nationale ou régionale?

M. Sims : C'est à l'échelle nationale. Une partie vise les régions. Nous sommes environ 700 à 800 personnes. C'est ouvert à tout le monde, pas seulement aux personnes handicapées. Nous avons des données sur le nombre de personnes pour chaque groupe. On pourrait les fournir au comité. Nous cherchons des mentors et des personnes qui reçoivent les sages conseils de ces personnes. C'est environ 700 personnes maintenant.

Senator Pépin: What are the specific difficulties that prevent those people from participating? Is it a physical disability that does not allow them to participate? Well, of course, they have a physical disability, but is there something more specific to this group that could be looked at?

Mr. Sims: I would not say that it is a homogeneous group. There is a variety, a range, of conditions, from serious to not at all serious. For some, the important thing is to have machines, specially developed tools that allow them to function. For someone who is blind, for example, there are machines that can read texts and translate them into Braille. There is a whole list of very specific situations.

Senator Pépin: Excellent. Thank you.

[English]

Senator Martin: Thank you very much for taking our questions. I will start with one comment, which is something I have not had a chance to share with my colleagues. I had an opportunity to meet with the Public Service Commission regional team in Vancouver in addressing some of the main issues that we have been discussing at this committee. They were having a special strategic planning meeting, and it was nice to put some of the pieces together and see such a committed group of people working very actively to improve their recruitment strategies and are working on the ground to ensure that we do have diversity in all departments.

One of the things that came out of that meeting with them was the idea of sharing some of the best practices. In terms of recruitment strategies for your department, how successful you have been with that. What they mentioned is they felt it was not necessarily a coordinated effort, that there needed to be a bit more dialogue. We had to be creative because nowadays, there are many opportunities for young capable people. In terms of the entry level, recruitment had to be creative.

What sort of sharing have you done necessarily with other departments? What are some of these strategies that have been successful for you?

Mr. Sims: Ms. Miller and I will try to share this answer. She will talk about some work that one of our deputy colleagues has been doing, but I will start by talking about some of the work that the Department of Justice has been doing itself in Vancouver.

The head of the regional office has made a point of going to associations of visible minority law students, for example, as an outreach effort to recruit. He does not wait for them to notice us. He goes there. The team we send is representative of our workforce. He and others who are making the pitch to students are themselves visible minorities and, therefore, there is an affinity. It makes the point rather obviously that this is not an organization that does not welcome and in which you cannot succeed as a member of a designated group.

A number of his practices over the years have encouraged a steady stream of applicants from student groups. The Department of Justice is not always top of mind for kids in law school. They

Le sénateur Pépin : Quelles sont les difficultés très spécifiques qui empêchent ces gens de participer? Est-ce un handicap physique qui ne leur permet pas de participer? Enfin, ils ont sûrement un problème physique, mais y a-t-il quelque chose de plus particulier à ce groupe qui pourrait être étudié?

M. Sims : Je dirais que ce n'est pas un groupe homogène. Il y a un éventail ou une gamme de conditions, de sérieuses à très peu sérieuses. Chez certains, l'essentiel est d'avoir des machines, des outils spécialisés qui leur permettent de fonctionner. Disons qu'une personne est aveugle, il y a des machines qui peuvent lire les textes et les traduire en braille. Il y a toute une série de situations très particulières.

Le sénateur Pépin : Parfait. Merci bien.

[Traduction]

Le sénateur Martin : Merci beaucoup de répondre à nos questions. Je vais commencer par une remarque, que je n'ai pas eu l'occasion de partager avec mes collègues. J'ai eu la possibilité de rencontrer l'équipe régionale de la Commission de la fonction publique à Vancouver pour discuter des principaux problèmes soulevés au sein du comité. L'équipe a tenu une réunion de planification stratégique, et c'était intéressant de pouvoir mettre quelques éléments en place et de voir des gens aussi dévoués et déterminés à améliorer leurs stratégies de recrutement et à travailler sur le terrain pour s'assurer d'avoir une diversité au sein de tous les ministères.

Ce qui est entre autres ressorti de cette réunion, c'était la possibilité de partager des pratiques exemplaires. Dans quelle mesure les stratégies de recrutement de votre ministère se sont-elles révélées fructueuses? On estime qu'il ne s'agissait pas nécessairement d'un effort coordonné, et qu'il fallait intensifier le dialogue. De nos jours, nous devons faire preuve de créativité, car beaucoup de possibilités s'offrent aux jeunes. Au niveau d'entrée, le recrutement doit être créatif.

Qu'avez-vous partagé avec les autres ministères? Quelles sont les stratégies qui ont fonctionné pour vous?

M. Sims : Mme Miller et moi-même essaierons de répondre à votre question. Je vais lui laisser le soin de vous parler du travail d'un de nos collègues, mais je vais d'abord vous décrire les initiatives qu'a entreprises le ministère de la Justice à Vancouver.

Le chef du bureau régional s'est fait un devoir de rencontrer les associations d'étudiants en droit membres de minorités visibles, par exemple, pour accroître les possibilités de recrutement. Il prend les devants. L'équipe que nous désignons est représentative de notre effectif. Les gens qui font valoir notre organisation auprès des étudiants sont eux-mêmes des membres de minorités visibles et, par conséquent, il existe une affinité entre eux. Cela démontre à quel point notre organisation accueille les membres des groupes désignés et leur permet de mener une carrière fructueuse.

Au fil des années, plusieurs pratiques ont permis de recevoir un flot constant de candidatures de la part d'étudiants. Les étudiants en droit ne pensent pas toujours au ministère de la Justice comme

think of the private sector, they think of Bay Street and so on. It is a surprise when they learn of the kind of work we offer and the opportunity to make a difference and so on.

We have had those kinds of outreach activities that have been very successful. We have participated more recently at job fairs organized at different universities across the country. That is more to attract people into the EX group than into the legal stream because it is a different point in the calendar when those people are coming on stream and when the lawyers are coming on stream.

Ms. Miller: Just to add a few points. Who we send out to the law schools is a fundamental issue. We want to send colleagues who truly represent the diversity. We make a concerted effort towards that end.

In terms of sharing best practices, a number of us have discussed particularly the recruitment of diversity amongst law students. We discussed it with our counterparts in the private sector. We have had some good conversations. We have had "Justice Days" in a number of law schools across the country where we go out and participate.

As the deputy minister was saying, many of the law students do not have an appreciation for the breadth and scope of the kind of national work we do in the Department of Justice. With the ones I participated in, there has been a concerted effort to ensure we know we represent the department, we know we need to represent the diversity of the department. That is certainly a consideration.

I think one of our colleagues from another department testified to this effect: At our last deputy ministers' retreat, we had a sharing of best practices amongst the deputy ministers' community. Mr. Sims spoke there, as did other deputy ministers, and it was a very effective session. Those are some examples.

Mr. Sims: I have not responded to your point more directly, which is that we probably should take more advantage than perhaps we have of the lessons that could be learned from the kind of group that you describe. I think it is a very good idea, and we should make a point of tracking those people down and asking them for what they have found works better perhaps than what we have already discovered.

Senator Martin: Especially with the diversity training, you were mentioning that something that would be across all departments would be very useful if there is a successful model. You had alluded to this training being successful as you have participated in it within the last few years. I wanted to ask you about some of the specifics. Diversity means that you are bringing a wealth of experiences and different traditions, so it could really improve the climate of any office. In a city like Vancouver, it is just part of the culture. We do not talk about it so much; we just live it.

employeur. Ils optent souvent pour le secteur privé, Bay Street, et cetera. Ils sont très surpris lorsqu'ils apprennent ce que nous offrons et qu'il est possible de faire une différence.

Ces activités se sont donc avérées très efficaces. Nous avons récemment participé à des salons de l'emploi organisés dans différentes universités du pays. Cela visait davantage à attirer la relève du groupe EX plutôt que des avocats, étant donné que ces derniers n'entrent pas en fonction en même temps.

Mme Miller : J'aimerais ajouter quelques mots à ce sujet. Il est fondamental d'envoyer dans les facultés de droit des collègues qui représentent réellement la diversité. Nous déployons un effort concerté à cette fin.

Pour ce qui est du partage des pratiques exemplaires, certains d'entre nous ont parlé de la possibilité d'accroître la diversité de nos effectifs en droit. Nous en avons d'ailleurs discuté avec nos homologues du secteur privé. Nous avons tenu de bonnes discussions là-dessus. Nous avons organisé des « Journées de la justice » dans plusieurs facultés de droit du pays.

Comme le sous-ministre le disait, nombreux sont les étudiants qui ne connaissent pas l'ampleur ni l'étendue des travaux que mène le ministère de la Justice à l'échelle nationale. Quand nous participons à ces activités, nous nous assurons que les gens savent que nous représentons le ministère, que nous représentons la diversité du ministère. C'est certainement un élément dont il faut tenir compte.

Je pense qu'un collègue d'un autre ministère en a déjà parlé, mais lors de la dernière rencontre des sous-ministres, nous avons échangé des pratiques exemplaires. M. Sims a pris la parole, comme les autres sous-ministres, et ce fut une réunion très instructive. Ce sont d'autres exemples.

M. Sims : Je n'ai pas répondu directement à votre question, mais nous devrions probablement tirer davantage profit de l'expérience du type de groupe dont vous parlez. Je pense que c'est une très bonne idée, et nous devrions trouver ces personnes et leur demander ce qui, à leur avis, fonctionne le mieux.

Le sénateur Martin : En ce qui a trait à la formation sur la diversité, vous avez mentionné qu'il pourrait être utile d'intégrer un modèle efficace au sein de tous les ministères. Vous avez vous-même participé à cette formation au cours des dernières années et vous la considérez comme très fructueuse. J'aimerais avoir plus de détails. La diversité amène un bagage d'expériences et de traditions différentes au sein d'un bureau, ce qui constitue un véritable atout. Dans une ville comme Vancouver, cela fait tout simplement partie de la culture. Nous n'en parlons pas beaucoup; nous le vivons, tout simplement.

In your department, with the kind of diversity training you are doing, if it is mandatory, is it done reluctantly? Do you just go through the motions and then it is done? Is it an ongoing training that would happen throughout the year until it becomes part of your office culture?

I know you have touched on a few things. In what ways would you say this diversity training has been effective for your department?

Mr. Sims: This version of it is just starting, but I would say that the senior people who spent a day with Carl Taylor last December all came away touched by that event. You do not just go away with a set of notes. You enter into a conversation with a man like Mr. Taylor, who has decades of experience in the area. He simply continues to challenge values, assumptions and ideas you had in your head that you may not even realize you had in your head until you start to become more open to the fact that what is in your head and heart may not be the only way to look at the world.

It is something we all know. We all know that, of course, but to actually slow down, put away your cell phone and BlackBerry and start that conversation is actually quite profound. It is hard to say, "How am I different?" I think I am; I think I am more aware. We began to have very interesting conversations.

Mr. Taylor said simple things like, you look at me and what do you see? We are all silent. He says you see a Black man, do not you? Yes. Then he rattles off all these other things; I am a father, a sportsman, an Anglican, I am this and that and the other. It was a pretty obvious point. Then we begin to talk about these things. You just get beyond the superficial into a conversation with and about the people you are working with.

I do not think I am doing justice to this conversation, but it was an amazing day. It changes how you look at these things.

Senator Martin: As you say, who you send out is just as important. Who leads and participates in diversity training will be equally important. It is good to know you have such effective facilitators doing this. I would encourage that on an ongoing basis.

The Chair: We have run out of time. Some senators wanted further questions. Senator Nancy Ruth wanted to ask about the resources and training you are now putting into visible minorities and to suggest you should rethink on the gender-based issues.

We will follow up with other questions. The clerk will receive questions from senators based on your written materials, and hopefully we can get a timely response.

Mr. Sims, thank you for coming back to the committee with your colleagues. I can probably assure you that you will be back again at some point. One thing I can say about this committee is that we do not put out one definitive report and point the government in that direction. Our task, as we see it, is to make

Au sein de votre ministère, étant donné que la formation sur la diversité est obligatoire, est-ce qu'on la suit avec réticence? Est-ce qu'on y participe pour la forme, parce qu'on n'a pas le choix? Est-ce une formation qui s'offre tout au long de l'année jusqu'à ce que la diversité fasse partie de la culture de votre bureau?

Je sais que vous avez abordé certains aspects. Selon vous, en quoi la formation sur la diversité a-t-elle été utile au sein de votre ministère?

M. Sims : Nous commençons à peine à offrir la nouvelle version, mais je vous dirais que les cadres supérieurs qui ont passé une journée avec Carl Taylor en décembre dernier sont tous ressortis sensibilisés. On ne repart pas qu'avec une série de notes. On s'engage dans une discussion avec un homme comme M. Taylor, qui cumule des dizaines d'années d'expérience dans le domaine. Il remet constamment en question les valeurs, les hypothèses et idées préconçues et inconscientes des gens, jusqu'à ce que ceux-ci acceptent que leur façon de voir les choses n'est peut-être pas la seule.

En fait, c'est une chose que nous savons tous. Toutefois, c'est différent lorsqu'on s'arrête vraiment pour réfléchir à la question, en mettant de côté les téléphones cellulaires et les terminaux BlackBerry, et amorcer une discussion profonde là-dessus. Il est difficile de voir nos différences, mais à force d'en discuter, nous en prenons conscience.

M. Taylor disait des choses du genre : « Quand vous me regardez, qu'est-ce que vous voyez? » Nous sommes tous demeurés silencieux. Il a renchéri : « Vous voyez un homme noir, n'est-ce pas? En effet, mais je ne suis pas que ça; je suis également un père, un sportif et un anglican. » C'était assez évident. Nous avons donc entamé la conversation là-dessus. Nous sommes allés au-delà du côté superficiel en discutant avec et à propos de nos collègues.

Je ne crois pas rendre justice à cette conversation, mais ce fut une journée incroyable. Cela change réellement notre façon de voir les choses.

Le sénateur Martin : Comme vous dites, les personnes désignées pour animer les ateliers de formation sur la diversité jouent un rôle important. Il est bon de savoir que vous avez des animateurs aussi efficaces. C'est une initiative que j'encourage de façon permanente.

La présidente : Nous n'avons plus de temps. Certains sénateurs avaient d'autres questions. Le sénateur Nancy Ruth s'intéressait aux ressources et à la formation disponibles en ce qui a trait aux minorités visibles et insinuait que vous devriez revoir les questions touchant le genre.

Nous allons vous soumettre d'autres questions. Le greffier recevra les questions des sénateurs qui s'appuieront sur les documents écrits que vous nous avez fournis, et avec un peu de chance, nous pourrions obtenir des réponses rapidement.

Monsieur Sims, je vous remercie d'être venu témoigner devant ce comité de nouveau en compagnie de vos collègues. Je peux d'ores et déjà vous affirmer que vous recevrez une autre invitation avant longtemps. Il importe de savoir que ce comité ne dépose pas de rapport définitif indiquant au gouvernement quelle direction

changes to public policy in the direction that will be to the best benefit of Canadian citizens. That is what the Human Rights Committee is all about.

It was perhaps a bit by coincidence when headlines grabbed your department, but you have responded. We will continue to watch your progress, and I think it is probably appropriate that the Department of Justice lead in this area. We will have you back. You can be assured that we continue to look at ways and means.

We are struggling. We did put in our original report some recommendations touching things like contracts that do not serve the target groups appropriately. We looked at issues of systemic racism and wanted to address those. We did not come up with any magic answer. Perhaps what we are looking for is the continued leadership from the highest positions within our public service to embrace this personally.

You said you have done that, and we thank you for that. We are looking for any ways and means to come to the point where we will not have to be quite as persistent and we can be assured that there will be progress. At the moment, however, you will continue to dialogue with us, and we thank you for coming this evening.

Mr. Sims: Thank you for having us. You say that the Department of Justice should lead. We believe that as well; leaders should be visibly leading. We believe that, too. That is why Ms. Miller and Ms. Pratt and I are here. We also understand we are in for the long haul. It is not a quick fix; it is about continually investing and committing ourselves to achieving a workplace of dignity, respect and inclusiveness. That is what we will achieve. We will be pleased to come back.

The Chair: This session is over. We will have one further panel.

We are now turning to our second panel, which will continue on the reference we started on issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour-market outcomes for minority groups in the private sector.

Our panel has been patiently waiting, and we thank you for that. We are running behind, and we appreciate your kindness in bearing with us, but we do want to get all the senators in with their questions.

From the Public Service Alliance of Canada, we have Ms. Patty Ducharme, National Vice-President, and Ms. Allison Pilon, Human Rights/Employment Equity Officer.

prendre. Notre mandat, selon nous, est d'apporter des changements aux politiques publiques dans le meilleur intérêt des citoyens canadiens. C'est tout ce qui compte pour le Comité des droits de la personne.

C'est peut-être par hasard que votre ministère s'est retrouvé sous les projecteurs, mais vous avez choisi de réagir. Nous continuerons à suivre vos progrès, et je crois qu'il est probablement approprié que le ministère de la Justice prenne la tête dans ce dossier. Nous allons vous réinviter. Je vous assure que nous continuons à examiner différentes possibilités.

Ce n'est pas évident. Notre rapport original contenait des recommandations visant à résoudre, notamment, les problèmes liés à la conclusion de contrats qui ne conviennent pas aux groupes visés. Nous avons étudié des enjeux comme celui du racisme systémique dans le but d'en arriver à une solution. Nous n'avons toutefois pas trouvé de remède miracle. Peut-être que la clé réside dans le leadership continu des hauts placés de la fonction publique, qui doivent adhérer personnellement à ces principes.

Vous nous dites que c'est ce que vous faites, et nous vous en remercions. Nous tentons de trouver un moyen pour arriver à un point où nous n'aurions plus à faire preuve d'autant d'acharnement pour veiller à ce que la situation s'améliore. Cependant, pour le moment, vous allez devoir continuer de dialoguer avec nous. Nous vous remercions d'ailleurs d'avoir accepté notre invitation ce soir.

M. Sims : Je vous remercie de nous recevoir. Vous avez indiqué que le ministère de la Justice devrait montrer l'exemple. C'est aussi ce que nous croyons; les dirigeants devraient assurer un leadership clair. Nous sommes aussi de cet avis. C'est d'ailleurs pourquoi Mme Miller et Mme Pratt sont ici ce soir. Nous sommes aussi conscients que ce sera un travail de longue haleine. Il n'existe pas de solution facile; pour créer un milieu de travail digne, respectueux et inclusif, il faut être prêt à s'investir à part entière. Nous allons y arriver, et il nous fera plaisir de revenir vous en parler.

La présidente : Cette séance est terminée. Nous avons un dernier groupe à entendre.

Nous cédon maintenant la parole à notre deuxième groupe de témoins, avec lesquels nous poursuivrons l'étude du problème de la discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion dans la fonction publique fédérale, afin de déterminer dans quelle mesure les objectifs d'équité en matière d'emploi sont atteints, et d'examiner la situation des groupes minoritaires sur le marché du travail dans le secteur privé.

Nos témoins ont attendu patiemment leur tour, et nous leur en sommes reconnaissants. Nous avons pris un peu de retard, et nous vous remercions d'avoir bien voulu patienter, mais nous tenons à ce que tous les sénateurs aient l'occasion de poser leurs questions.

De l'Alliance de la Fonction publique du Canada, nous recevons Mme Patty Ducharme, vice-présidente nationale, ainsi que Mme Allison Pilon, agente d'équité en emploi/droits de la personne.

The floor is yours for an opening statement. The senators have many questions, so we will ask you to be as succinct as you can, and we will respond in kind and perhaps get you on your way in time.

Patty Ducharme, National Vice-President, Public Service Alliance of Canada: Thank you, once again for inviting us to appear before this committee to testify regarding hiring practices and employment equity in the federal public service.

I have provided a copy of a brief to the clerk in both official languages, and my statement this evening will be a summary of that brief.

Today we would like to provide our views on recent events impacting on employment equity, including some of the information that has recently been provided to the committee by the Public Service Commission regarding hiring rates for the equity groups.

I guess we have to start with the question of why we need self-identification. It is important to remember that many groups that testified before the 1985 Abella Commission on equality in employment, indicated the importance of voluntary self-identification. That is, the importance of having people from marginalized groups identify themselves rather than be identified by an employer.

How is self-identification information normally collected? Since the Employment Equity Act was extended to the federal public service some 14 years ago, the public service has been using figures from voluntary self-identification surveys of employees that are consistent with the Employment Equity Act and regulations. This is the same way other federal employers collect their employment equity data. Recently, however, the Public Service Commission changed its method of determining self-identification figures.

Ms. Barrados, President of the Public Service Commission, stated that the commission's previous numbers on newly-hired employees from the equity groups had been underestimated. She explained that the data was re-examined by looking at numbers of people who self-identify on the commission's website when they apply for a job, and then by tracking that information forward when these individuals are hired.

However, at the time the PSC collected this information and when Ms. Barrados presented her new numbers to this committee, the form on the job application website was not consistent with the Employment Equity Act. No consultations were done with unions or other stakeholders about using the website self-identification information. Only very recently as a result of some of the concerns that have been raised has the PSC made some changes to its website to ensure greater consistency with legislative requirements.

Vous pouvez nous faire part de vos observations préliminaires. Les sénateurs auront beaucoup de questions, alors nous vous prions d'intervenir le plus brièvement possible, et nous tâcherons de faire de même. Nous serons peut-être ainsi en mesure de terminer à l'heure.

Patty Ducharme, vice-présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada : Nous tenons à vous remercier encore une fois de nous avoir invitées à témoigner devant le comité au sujet des pratiques d'embauche et de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale.

J'ai remis au greffier une copie de notre mémoire dans les deux langues officielles, et ma présentation de ce soir se veut un résumé de ce mémoire.

Nous désirons aujourd'hui vous faire part de notre opinion sur les récents événements qui touchent l'équité en matière d'emploi, dont les renseignements communiqués récemment au comité par la Commission de la fonction publique concernant les taux d'embauche des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

J'imagine qu'il faut d'abord se demander pourquoi l'auto-identification est nécessaire. Il est important de se rappeler que plusieurs groupes qui ont témoigné devant la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi de 1985 (la Commission Abella) ont souligné l'importance de l'auto-identification volontaire. Autrement dit, il est important que les personnes membres de groupes sous-employés s'identifient elles-mêmes plutôt que d'être identifiées par un employeur.

Comment l'information sur l'auto-identification est-elle normalement obtenue? Depuis que la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été élargie il y a 14 ans pour inclure la fonction publique, cette dernière utilise les données provenant de sondages sur l'auto-identification volontaire auprès des fonctionnaires, sondages qui sont conformes à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et son règlement. D'autres employeurs fédéraux recueillent d'ailleurs leurs données sur l'équité de la même façon. Pourtant, la Commission de la fonction publique a récemment jugé nécessaire de modifier sa méthode de calcul statistique sur l'auto-identification.

Mme Barrados, présidente de la Commission de la fonction publique, a déclaré que les chiffres cités précédemment par la commission au sujet des nouvelles recrues provenant des groupes visés par l'équité avaient été sous-évalués. Elle a expliqué que les données avaient été réévaluées en examinant le nombre de personnes qui s'auto-identifient lorsqu'elles postulent un emploi sur le site web de la CFP, et en suivant ensuite le fil de ces renseignements lorsque ces personnes ont obtenu un poste.

Toutefois, au moment où la CFP a recueilli ces données et lorsque Mme Barrados a présenté ses nouveaux chiffres au comité, le formulaire affiché sur le site web de recherche d'emploi n'était pas conforme aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ni les syndicats ni les autres intervenants n'ont été consultés à propos de l'utilisation des données affichées sur le site web concernant l'auto-identification. Ce n'est que tout récemment, après que nous lui ayons fait part de nos préoccupations, que la CFP a apporté des changements à son site web de manière à respecter davantage les critères de la loi.

The PSC continues to rely on the numbers that were collected in a way that was, in our view, in violation of their obligations under the Employment Equity Act. We would note that while self-identification is not perfect, it is the only method to collect the information necessary to determine the composition of the workforce and, therefore, to take measures to ensure that the workforce is representative. While many suspect that there may be under-reporting in some cases, there is currently no way of determining the extent to which these are legitimate concerns.

Unfortunately, the PSC has not investigated the underlying causes of this suspected problem of under-reporting. My union, the PSAC, believes that the work that needs to be done is not to change the method of calculating the numbers but rather to investigate and eliminate any barriers that may be preventing self-identification from working the way it is intended.

This brings us to the focus of our presentation, which is the current state of employment equity in the federal public service. The recent report on employment equity in the public service from the office of the Chief Human Resources Officer at the Treasury Board demonstrates that a number of barriers continue to exist in the federal public service for all four equity groups. Although the representation of people with disabilities in the federal public service is above their workforce availability, the report indicates that the recruitment rate of persons with disabilities has not kept pace. As well, the separation rate, either through termination or otherwise, of disabled workers in the public service is almost three times the rate at which they are being hired.

For racialized workers, while there was an increase in their overall representation to 9.2 per cent during 2007-08, the representation rate is still far below the workforce availability. Note that the recently-available workforce figures derive from the 2006 Census show racialized workers at 15.3 per cent of the Canadian labour market. Given these figures and given that Statistics Canada predicts that 20 per cent of Canadians will be racialized by 2017, it is clear the federal public service is moving much too slowly in its efforts to achieve a representative workforce.

Data shows that Aboriginal workers are not represented across the various departments. A large portion of Aboriginal workers work in three departments, and many departments are still not meeting the workforce availability for Aboriginal peoples. The hiring rate for Aboriginal workers declined in 2007-08, and is still significantly lower than the rate of separation. This means that more Aboriginal employees are leaving the public service than are being hired.

La CFP continue tout de même de s'appuyer sur les données qui ont été recueillies d'une façon qui était, à notre avis, non conforme à ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Toutefois, nous tenons à souligner que la méthode d'auto-identification, quoique imparfaite, est la seule méthode de cueillette de données qui permet de déterminer la composition de la main-d'œuvre, et donc de prendre les mesures nécessaires pour assurer la représentativité de l'effectif. Beaucoup sont d'avis que certains membres des groupes visés ne se déclarent pas comme tels. Or, il n'existe actuellement aucune façon de déterminer avec exactitude si ces observations sont justifiées.

Ce que la CFP n'a malheureusement pas fait, c'est d'enquêter sur les causes sous-jacentes du présumé problème de sous-déclarations. Mon syndicat, l'AFPC, croit qu'il n'est pas nécessaire de changer la méthode de calcul des données; il faut plutôt éliminer les obstacles qui causent les cas de sous-déclaration en premier lieu.

Ceci nous amène au but de notre exposé, soit l'état actuel de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Le récent rapport sur l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Conseil du Trésor démontre que de nombreux obstacles aux quatre groupes visés persistent dans la fonction publique fédérale. Même si la représentation dans la fonction publique des personnes ayant un handicap est supérieure au taux de disponibilité de la population active, le rapport indique que le taux de recrutement de personnes handicapées présente un décalage par rapport aux estimations de la disponibilité au sein de la population active. Par ailleurs, le nombre de travailleurs ayant un handicap qui quittent la fonction publique (par renvoi ou autrement) est presque trois fois plus élevé que le nombre d'embauches.

Même si le taux de représentation générale des fonctionnaires provenant de groupes raciaux visibles a grimpé pour s'élever à 9,2 p. 100 (2007-2008), ce taux est encore bien en deçà de la disponibilité de la population active. Il est à noter que les statistiques provenant du recensement de 2006 indiquent que les travailleurs provenant de groupes raciaux visibles représentent 15,5 p. 100 de la main-d'œuvre canadienne. En tenant compte de ces données, et des prévisions de Statistique Canada qui estime que 20 p. 100 de la population canadienne fera partie d'un groupe racial visible d'ici 2017, il est clair que la fonction publique fédérale est trop lente à se doter d'effectifs représentatifs.

Les données sur la représentation des peuples des Premières nations montrent que les travailleurs autochtones sont sous-représentés dans divers ministères. Une grande partie travaille principalement dans trois ministères, et plusieurs autres n'égalent pas la disponibilité de la main-d'œuvre autochtone. De plus, le taux d'embauche des travailleurs autochtones a diminué en 2007-2008, et ce taux est remarquablement plus bas que le taux de cessation d'emploi. Cela signifie que l'on enregistre plus de départs que d'arrivées chez les employés autochtones dans la fonction publique.

Although women are well represented in the public service as a whole, they are still largely clustered in certain jobs and certain departments, as well as over-represented in the temporary employment category. The jobs that women hold are generally lower-paying jobs and ones that are seen as traditionally female jobs: Clerical and administration jobs. While women represent 54 per cent of public service employees, they represent only 41 per cent of the executive cadre.

Furthermore, consider the data from the recently released 2008 Public Service Employee Survey. The figures for racialized workers identify a number of barriers to full participation in the workplace, including a lack of access to language training and a lack of access to developmental assignments: Twenty-seven per cent of respondents who are racialized said that discrimination has had an adverse effect on their career progress. Thirty per cent reported being a victim of discrimination in the last two years, and 33 per cent reported being a victim of harassment.

Responses from workers with disabilities indicated barriers with respect to opportunities for and access to promotions, career development and training, and opportunities to advance and apply their skills in the workplace. Thirty-one per cent of respondents who identified as persons with disabilities said discrimination had an adverse effect on their career progress. A whopping 49 per cent reported being a victim of harassment, and 41 per cent reported being a victim of discrimination.

Forty-two per cent of Aboriginal workers reported being a victim of harassment, and 29 per cent reported being a victim of discrimination. Aboriginal workers are also more likely to be dissatisfied with the way in which complaints are addressed, and are less likely to feel that they will not suffer reprisal if they file a complaint.

Although women did not report levels of discrimination as high as other equity groups, 31 per cent of women reported being a victim of harassment. Also, since specific data has not been released for Aboriginal women, racialized women or women with disabilities, we do not know whether these women have reported additional barriers or higher rates of discrimination and harassment.

Why is it that these problems continue to persist in the federal public service? PSAC believes that, while there may be some commitment from the top management of the public service in terms of understanding the benefits of having a diverse workforce, little has changed in the culture of the public service at the workplace level. We need a culture change — a shift towards a truly inclusive workplace where the talents, skills and contributions of all workers are respected and valued, and where there is zero tolerance for harassment, racism and discrimination. Without such a culture change and without real

Les femmes sont bien représentées dans la fonction publique, mais elles sont très largement cantonnées à certains postes et certains ministères, et même surreprésentées dans la catégorie des postes temporaires. Les postes que détiennent les femmes sont en général moins bien rémunérés et considérés comme traditionnellement féminins (secrétariat et administration). Même si les femmes représentent 54 p. 100 des effectifs de la fonction publique, seules 41 p. 100 d'entre elles occupent des postes-cadres.

Examinons les données suivantes tirées du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2008. Les données concernant les fonctionnaires provenant de groupes raciaux visibles identifient un nombre d'obstacles, comprenant le manque d'accès à la formation dans la seconde langue officielle et le manque d'accès à des affectations de perfectionnement, entre autres. Vingt-sept pour cent des répondants provenant de ces groupes déclarent que la discrimination freine la progression de leur carrière, 30 p. 100 se sont déclarés victimes de discrimination dans les deux dernières années et 33 p. 100 se sont déclarés victimes de harcèlement.

Les réponses des fonctionnaires ayant un handicap révèlent des obstacles aux possibilités d'obtenir une promotion, au perfectionnement professionnel, à la formation, ainsi qu'aux possibilités d'acquérir et d'appliquer les compétences dont ils ont besoin pour progresser dans leur carrière. Trente et un pour cent des répondants provenant de ce groupe déclarent que la discrimination freine la progression de leur carrière. Chiffres impressionnants : 49 p. 100 se sont déclarés victimes de harcèlement et 41 p. 100 se sont déclarés victimes de discrimination.

Quarante-deux pour cent des fonctionnaires autochtones se sont déclarés victimes de harcèlement et 29 p. 100 se sont déclarés victimes de discrimination. Les fonctionnaires autochtones sont les plus portés à être insatisfaits de la façon dont sont traitées les plaintes, et les moins portés à ne pas craindre de représailles s'ils déposent une plainte.

Même si les femmes ne signalent pas un taux de discrimination aussi élevé que les autres groupes désignés, 31 p. 100 d'entre elles se sont déclarées victimes de harcèlement. Puisque des données propres aux femmes autochtones, provenant de groupes raciaux visibles ou ayant un handicap, ne sont pas disponibles, il n'est pas possible de déterminer si ces femmes ont rapporté être confrontées à des obstacles supplémentaires ou à un degré de discrimination ou de harcèlement plus élevé.

Pourquoi ces problèmes persistent-ils dans la fonction publique fédérale? L'AFPC croit que, malgré un certain engagement de la haute direction à comprendre les avantages d'avoir des effectifs représentatifs, les choses ont bien peu changé dans la culture du milieu de travail de la fonction publique. Nous avons besoin d'un changement de culture, d'une transition vers un milieu de travail réellement inclusif, où les talents, les compétences et la contribution des travailleurs sont respectés et valorisés. Un environnement où aucune forme de discrimination ni de harcèlement n'est tolérée. Sans ce changement de culture, et

enforcement of the Employment Equity Act, the goals of employment equity will continue to remain elusive.

Finally, we have some apprehension about what recent trends mean for the future of employment equity in the federal public service.

As the members of this committee may be aware, the government recently made a major change to the governance of human resources for the public service. Although we have not yet seen exactly how this new management of human resources will work in practice, two developments relating to employment equity concern us. First, it is not clear where the responsibility for employment equity lies within this new structure. Second, the new structure appears to delegate more responsibilities to departments and away from Treasury Board and central agencies.

In our previous submission to this committee, we outlined the problems with the delegation of staffing to lower levels of management where the Public Service Commission itself has noted there is not the same level of commitment and knowledge of employment equity principles.

The shift in recent years has been away from a central authority and accountability on the issue of employment equity. "Embracing Change" and the one in five hiring rule have been abandoned by the central agencies.

Staffing responsibilities have been delegated downwards, the hiring of casual and temporary workers has increased and non-advertised hiring processes are all too common. With these trends, it is hard to imagine how the federal public service can make any substantial improvements on employment equity in coming years.

In light of the concerns we have outlined, we would like to make a number of additional recommendations.

The government should revive the "Embracing Change" initiative and the one-in-five goal for hiring of racialized people, along with the funding for this initiative. The one-in-five goals should be applied to all departmental employment equity plans and policies.

We invite a discussion on the National Council of Visible Minorities recommendation calling for a commissioner of employment equity. Such a discussion should take place with appropriate representatives from the government, unions and other stakeholders, such as the NCVM, the National Council of Federal Employees with Disabilities and the National Council of Aboriginal Federal Employees.

sans mise en application véritable de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les buts de l'équité en matière d'emploi resteront inaccessibles.

Finalement, nous éprouvons certaines appréhensions face à ce que signifient les tendances récentes pour l'avenir de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Comme les membres du comité savent probablement déjà, le gouvernement a récemment modifié de façon majeure la manière dont sont gérées les ressources humaines de la fonction publique. Nous n'avons pu voir encore à l'œuvre cette nouvelle gestion des ressources humaines, mais deux questions reliées à l'équité en emploi nous préoccupent déjà. Premièrement, l'attribution de la responsabilité de l'équité en matière d'emploi n'est pas claire à l'intérieur de la nouvelle structure. Deuxièmement, cette nouvelle structure semble déléguer plus de responsabilités aux ministères et moins au Conseil du Trésor et autres organismes centraux.

Dans un précédent mémoire remis au comité, nous avons souligné les problèmes provoqués par la délégation de la dotation aux cadres inférieurs, et la Commission de la fonction publique avait elle-même noté que le degré d'engagement et de compréhension des principes d'équité en matière d'emploi n'était pas le même.

La tendance est à l'éloignement d'une administration centrale et des obligations concernant la question de l'équité en matière d'emploi. Les organismes centraux ont abandonné l'initiative « Faire place au changement » ainsi que l'objectif d'embaucher une personne sur cinq provenant des groupes visés.

Les responsabilités en matière de dotation ont été déléguées à des échelons inférieurs, l'embauche de travailleurs temporaires et occasionnels a augmenté, et les processus de recrutement non annoncés sont devenus monnaie courante. En observant ces tendances, il est difficile d'imaginer comment la fonction publique fédérale pourra améliorer de façon importante l'équité en matière d'emploi dans les années à venir.

En raison des inquiétudes que nous avons soulignées, nous faisons les recommandations suivantes.

Le gouvernement devrait réactiver l'initiative « Faire place au changement » ainsi que l'objectif d'embaucher une personne sur cinq provenant de groupes raciaux visibles, et allouer des fonds pour cette initiative. L'objectif de un sur cinq devrait s'appliquer aux plans et politiques d'équité en matière d'emploi de tous les ministères.

Nous recommandons d'amorcer une discussion au sujet de la recommandation du Conseil national des minorités visibles (CNMV) de nommer un ou une commissaire à l'équité en matière d'emploi. Une telle discussion devrait avoir lieu avec les représentants appropriés du gouvernement et des syndicats, ainsi qu'avec d'autres intervenants provenant du CNMV, du Conseil national des employés handicapés fédéraux et du Conseil national des employés fédéraux autochtones.

An examination must be done of why it is that so many people with disabilities are leaving the public service. Are these departures voluntary? An audit should be done of the sick leave, return-to-work and accommodation practices in all departments to determine the extent of the problem.

A similar examination must be done for the high rate of separation for Aboriginal peoples from the public service and to identify any barriers to the participation and inclusion of Aboriginal workers in all departments.

That is our presentation. Of course, we are here to answer any questions.

The Chair: Thank you. We have your written presentation and now we have it in the verbal form. Senators, as you know, we have run overtime, so please be as brief as possible. Senator Pépin will begin our question period.

[Translation]

Senator Pépin: When members of the Public Service Alliance of Canada appeared here in February 2008, it was stated that persons with disabilities were represented in the public service at a level that exceeded availability. But, when we looked a little more closely, we saw that there were actually examples of the aging population: employees who became sick or injured and who declared themselves as persons with disabilities as a result.

Has the situation changed since then? Has the public service hired persons with disabilities at the rate at which they are available? Are federal departments making the effort to hire persons with disabilities at a rate that corresponds to their availability? Are the departments doing that?

[English]

Allison Pilon, Human Rights/Employment Equity Officer, Public Service Alliance of Canada: Thank you for the question. The problem continues. The most recent figures from the Treasury Board Office of the Chief Human Resource Officer show that the hiring rate of people with disabilities in 2007-08 was only 2.5 per cent, which is below workforce availability. The rate of representation is largely due to the fact that many people, as we pointed out in our earlier brief to this committee, become disabled during their career and then identify as a person with a disability.

What is not happening is the hiring at the front end in terms of making the workplace welcome and open to people with disabilities to come into the federal public service.

Les raisons qui font en sorte que tant d'employés ayant un handicap quittent la fonction publique doivent être examinées. S'agit-il de départs volontaires? Il faut faire une vérification des pratiques entourant les congés de maladie, les retours au travail et les accommodements de tous les ministères, afin de déterminer l'étendue du problème des délais et des manquements au devoir d'accommodement.

Une vérification similaire doit être faite au sujet du taux élevé de cessation d'emploi des Autochtones dans la fonction publique, afin de déterminer les causes et les obstacles à la participation et à l'inclusion des travailleurs autochtones dans tous les ministères.

Voilà ce qui met fin à notre exposé. Nous sommes bien sûr disposées à répondre à vos questions.

La présidente : Merci. Nous avons reçu votre exposé écrit, et nous l'avons maintenant entendu sous forme orale. Honorables sénateurs, comme vous le savez, nous avons excédé le temps qui nous était alloué. Je vous prierais donc d'intervenir le plus brièvement possible. Le sénateur Pépin entamera notre période de questions.

[Français]

Le sénateur Pépin : Lors de la comparution de membres de l'Alliance de la Fonction publique en février 2008, il a été déclaré que les personnes handicapées étaient représentées dans la fonction publique à un taux dépassant les disponibilités. Mais lorsqu'on y a regardé d'un peu plus près, on s'est aperçu qu'il s'agissait plutôt de membres de la population vieillissante, de fonctionnaires qui devenaient malades ou qui se blessaient et qui se déclaraient handicapés.

La situation a-t-elle changé depuis? La fonction publique a-t-elle engagé des personnes handicapées à son taux de disponibilité? Les ministères fédéraux font-ils des efforts pour embaucher les personnes handicapées à un taux correspondant à leur taux de disponibilité? Est-ce que ce sont des ministères qui le font?

[Traduction]

Allison Pilon, agente d'équité en emploi/droits de la personne, Alliance de la Fonction publique du Canada : Merci de me poser la question. La situation ne s'est pas améliorée. Les plus récentes données fournies par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Conseil du Trésor indiquent que le taux d'embauche des personnes handicapées en 2007-2008 n'était que de 2,5 p. 100, ce qui est en deçà de la disponibilité de la main-d'œuvre. Le taux de représentation actuel est largement attribuable au fait que beaucoup de personnes, comme nous l'avons indiqué dans notre mémoire précédent à ce comité, deviennent handicapées au cours de leur carrière et peuvent alors s'identifier comme tel.

Le problème, c'est que les pratiques actuelles ne permettent pas de créer un milieu de travail accueillant et ouvert aux personnes handicapées, et ne favorisent ainsi pas l'embauche de ces dernières dans la fonction publique fédérale.

[Translation]

Senator Pépin: Since you are in a position to compare the two, could you tell us how the situation could be corrected? What is keeping that number down still?

[English]

Ms. Ducharme: As people age, many, throughout their careers, become disabled, not necessarily from a workplace incident. However, I do not know about active recruitment of persons with disabilities by different government departments. I am unaware of a government department that actively seeks out workers with disabilities at this point in time. I know that workers with disabilities are hired, but they are low numbers and below the workforce availability.

Senator Jaffer: Why is there reluctance to self identify? We have heard this so often. You have direct contact with people working in the bureaucracy. What is the reason?

Ms. Ducharme: Senator Jaffer, I actually cannot answer that question. I suppose, for each individual worker, the answer could be very different. Some workers do not want to be labelled a certain way or limited by their equity group designation.

For some, it could be for other reasons. Some people may be in denial about the fact that they have a disability or that they are a racialized person. We all have our internalized sensors. People do not self identify for a whole host of reasons. If we wanted to get a full sense of that, perhaps that is a question that should be put on the next public service employee survey.

Senator Jaffer: You used the word racism a number of times. It is very difficult for me to accept that racism exists within the ranks that you serve. What do you understand? What happens in the department? What do you define as racism?

Ms. Ducharme: As a fair skinned person, what I define as racism is probably quite different from what some of my racialized brothers and sisters define as racism. Racism and xenophobia can be manifested in many ways. I could be talking to a friend who looks like me and a person of colour walks in the room and we stop talking. It could be inappropriate humour. It could be excluding fellow workers in particular dynamics of a job. It could be not extending a hand that I would extend to someone I consider a friend or someone who is like me in the workplace, showing them the ropes, showing them how to manoeuvre through the politics of the office.

Racism in the workplace takes many faces and many manifestations. It is an incredibly difficult, hurtful, complex issue. You could spend an academic lifetime examining it and still would not have a full answer for the members of this committee.

[Français]

Le sénateur Pépin : Étant donné que vous êtes en mesure de comparer les deux, pourriez-vous nous dire comment la situation pourrait être corrigée? Qu'est-ce qui fait que cela diminue encore?

[Traduction]

Mme Ducharme : Plus ils avancent en âge, plus les employés sont susceptibles de devenir handicapés, une situation qui n'est pas toujours due à un accident de travail. Cependant, je ne crois pas que les différents ministères recrutent activement des personnes handicapées. Si un ministère cherche activement à embaucher des personnes handicapées à l'heure actuelle, je n'en ai pas entendu parler. Je sais qu'on embauche des travailleurs présentant un handicap, mais ils sont peu nombreux et le taux de représentation est inférieur à la disponibilité de ce groupe au sein de la population active.

Le sénateur Jaffer : Pourquoi les gens hésitent-ils à s'auto-identifier? C'est une question qui revient souvent. Vous avez des contacts directs avec des personnes travaillant au sein de la bureaucratie. Avez-vous une explication?

Mme Ducharme : Sénateur Jaffer, je ne peux malheureusement pas répondre à cette question. J'imagine que la réponse serait différente pour chacun des travailleurs. Certains n'aiment pas qu'on leur colle une étiquette ou craignent que faire partie d'un groupe désigné ne leur nuise.

D'autres pourraient invoquer des raisons différentes. Certaines personnes ne veulent peut-être pas s'admettre qu'elles ont un handicap ou qu'elles font partie d'une minorité visible. Nous avons tous nos propres sensibilités. Les gens peuvent décider de ne pas s'auto-identifier pour une foule de raisons. Si nous voulons mieux nous expliquer ce phénomène, peut-être que nous pourrions poser cette question dans le cadre du prochain sondage auprès des employés de la fonction publique.

Le sénateur Jaffer : Vous avez plusieurs fois parlé de racisme. Il m'est très difficile d'admettre qu'il y a du racisme dans vos rangs. Qu'en savez-vous? Que se passe-t-il dans le ministère? Qu'entendez-vous exactement par racisme?

Mme Ducharme : Comme j'ai la peau claire, ma définition du racisme ne correspond probablement pas, et de loin, à celle de certains confrères et consœurs qui en sont victimes. Le racisme et la xénophobie peuvent prendre diverses formes. Ainsi, je pourrais être en train de parler avec un ami à la peau blanche et nous cesserions de parler à l'arrivée d'une personne de couleur. Cela pourrait aussi prendre la forme d'un humour déplacé. Ou encore, il pourrait s'agir d'exclure des collègues de la dynamique particulière du groupe de travail ou de ne pas tendre la main comme je le ferais à quelqu'un que je considère être un ami ou qui, comme moi, est intégré au milieu de travail, de ne pas expliquer comment tout fonctionne, de ne pas expliquer comment éviter d'être mêlé aux intrigues de bureau.

Le racisme dans le milieu de travail a de nombreux visages et se manifeste de bien des façons. C'est un phénomène extrêmement difficile, blessant et complexe. On pourrait consacrer une vie entière à l'étudier sans pouvoir le cerner vraiment.

Senator Jaffer: Ms. Ducharme, do you think that exists?

Ms. Ducharme: Absolutely.

Senator Jaffer: I have many questions that I do not think it is fair to the committee or the witness, to ask at this point, so I will hand them to the clerk.

I am sorry to put this additional work on to you, but I really would like answers to these questions.

Senator Brazeau: Thanks to both of you for being here with us this evening.

Listening to your presentation, I noticed that at one point you mentioned that regardless of the data that one uses, it only shows a small picture of what is truly happening. By saying that, are you in fact concluding that there is no progress being made?

Ms. Ducharme: I am just checking to see where I said that.

Senator Brazeau: It is on page 3, the last paragraph.

The Chair: The paragraph that reads: "Whichever data one uses, the hiring numbers only show one small part of the picture."

Ms. Ducharme: What we are saying is there is a lot of work to be done on employment equity. We would suggest that, with regard to the information that had been provided by the Public Service Commission with respect to the significant increase in the hiring numbers, the hiring data are suspect because of the different process that had been used. However, we are recognizing that that is merely one small piece of the picture.

Senator Brazeau: We had previous witnesses who came before this committee and shared with us that progress was being made in different departments but that, at the same time, it does not mean that more work does not need to be done. I think we all agree in this committee that more work needs to be done.

What I see in this presentation, in particular, is a lot of problem definitions. What sustainable and long-term solutions would you have to offer to ensure that these issues are being met satisfactorily? What would enable you to come back in a year or so and to say with certainty that, yes, progress is being made?

Ms. Ducharme: One thing we have done that is concrete organizationally is that we have negotiated with Treasury Board for a joint learning program as part of our Treasury Board negotiations. One of the focuses of that joint learning program is an employment equity program that we teach jointly to managers and to our members. That is a concrete example of work we are doing in the workplace to make changes.

Obviously, we are not the employer, so we do not actually get to do the hiring of the people who work for the public service. However, we make every effort to ensure that the employers' practices are free of barriers and discrimination for those coming into the public service. We have made recommendations tonight

Le sénateur Jaffer : Madame Ducharme, croyez-vous que c'est un problème réel?

Mme Ducharme : J'en suis intimement convaincue.

Le sénateur Jaffer : J'ai de nombreuses questions qu'il serait injuste de poser au comité ou aux témoins à ce stade-ci. Je vais donc en remettre le texte au greffier.

Désolé de vous imposer ce surcroît de travail, mais j'aimerais vraiment avoir la réponse à ces questions.

Le sénateur Brazeau : Je vous remercie toutes les deux d'avoir accepté notre invitation ce soir.

Pendant que je vous écoutais, j'ai remarqué qu'à un moment donné, vous avez mentionné que, quelles que soient les données utilisées, elles n'illustrent pas la situation réelle. Êtes-vous en train de dire qu'il n'y a pas eu de progrès?

Mme Ducharme : Je cherche le passage dans le texte.

Le sénateur Brazeau : Vous le trouverez à la troisième ligne de la page 4.

La présidente : C'est au début du paragraphe : « Peu importe le type de données utilisé, les chiffres reliés à l'embauche ne constituent qu'une infime partie de la situation ».

Mme Ducharme : Nous entendons par là, en fait, qu'il reste encore beaucoup de travail à faire en équité d'emploi. Selon nous, en ce qui concerne les renseignements fournis par la Commission de la fonction publique qui font état de hausses marquées du nombre de personnes embauchées, nous les jugeons suspects en raison des changements apportés à la méthode. Cependant, nous reconnaissons que ce n'est là qu'une pièce du puzzle.

Le sénateur Brazeau : Des témoins qui vous ont précédées nous ont dit que des progrès avaient été réalisés au sein de différents ministères, mais que cela ne voulait pas forcément dire que le travail était achevé. Je crois que tous les membres du comité reconnaissent qu'il reste encore du travail à faire.

Ce que je remarque plus particulièrement dans cette déclaration, c'est que de nombreuses définitions sont problématiques. Quelles solutions durables auriez-vous à offrir pour faire en sorte que ces problèmes soient réglés de manière satisfaisante? Qu'est-ce qui vous permettrait de revenir dans un an environ et d'affirmer avec certitude que des progrès ont effectivement été réalisés?

Mme Ducharme : Un des gestes concrets qu'a faits notre organisme a été de négocier avec le Conseil du Trésor un programme d'apprentissage mixte dans le cadre de la négociation collective. Le programme met notamment l'accent sur un cours d'équité en matière d'emploi qui est donné conjointement aux gestionnaires et à nos membres. C'est là un exemple concret du travail que nous effectuons dans le milieu de travail en vue d'obtenir des changements.

Manifestement, nous ne sommes pas l'employeur, de sorte que ce n'est pas nous qui embauchons les nouveaux fonctionnaires. Toutefois, nous déployons tous les efforts en vue de nous assurer que les pratiques de l'employeur ne comportent pas de barrières et de mesures discriminatoires à l'égard des nouveaux venus dans la

with respect to trying to advance the issue of employment equity on an ongoing basis for the core public service. As well, we make employment equity education a priority, organizationally, as the largest public-sector union representing federal government workers in Canada.

Senator Poy: Thank you very much for your presentation.

I want to ask one question regarding the “Embracing Change” initiative and the 1 in 5. I understand that the Embracing Change initiative was really an advisory group and that it ceased to exist quite a few years ago. Can you tell me when it ended?

Ms. Ducharme: It was a funded task force that provided quite a comprehensive report with recommendations. The most significant recommendation was the recommendation for “1 in 5” and ensuring that there was funding to pursue the “1 in 5” objective in the core public service. I am trying to remember what year that report came out. I know it was after 2000, but I cannot remember if it was 2003. I am sorry about that.

Senator Poy: I know it was quite a few years ago.

To me, it made a lot of sense, because you said in your presentation that in 2017, 20 per cent of Canadians will be, using your term, racialized, which means 1 in 5. Even when the “Embracing Change” initiative was in existence, it did not really have the stick to enforce the goal, and I am not sure whether, if it is revived, it can have any effect in enforcement. Can you comment on that?

Ms. Pilon: You are right; there needs to be more enforcement. We agree that enforcement is important. There was funding attached to the initiative and there were some positive programs. The initiative has been dropped and the funding has been lost, which is a setback. We have not heard any inkling from the Public Service Commission or Treasury Board in terms of any interest in reviving the initiative. If there were, we would certainly have some recommendations with respect to how it could be implemented effectively. It is true that the lack of enforcement with respect to employment equity is a specific problem that we have outlined in our submission. Unfortunately, the Canadian Human Rights Commission does not have the resources that it requires to adequately carry out its enforcement of the Employment Equity Act.

Ms. Ducharme: One thing that we have talked about in the past at various levels of government is with regard to senior managers making the commitment to employment equity and that being part of their accountability in their performance review. There should be a price attached to not fulfilling one's obligations under the Employment Equity Act legislation for senior managers. I have yet to be made aware of a situation where a senior manager has not received their full performance review pay, regardless of their performance on employment equity.

fonction publique. Nous avons ce soir fait des recommandations en vue de faire progresser l'équité en matière d'emploi de manière permanente au sein du noyau de la fonction publique. De plus, en tant que plus important syndicat du secteur public représentant des fonctionnaires fédéraux du Canada, notre organisme accorde la priorité à la formation sur l'équité en matière d'emploi.

Le sénateur Poy : Je vous remercie beaucoup de votre exposé.

J'aurais une question au sujet de l'initiative intitulée « Faire place au changement » et du ratio de un sur cinq. Je crois savoir qu'il s'agissait en fait d'un groupe consultatif qui n'existe plus depuis plusieurs années déjà. Pouvez-vous me préciser quand il a été aboli?

Mme Ducharme : Il s'agissait d'un groupe de travail subventionné qui a produit un rapport fort complet accompagné de recommandations. La plus importante était de se fixer comme objectif d'embaucher une personne sur cinq provenant de groupes raciaux visibles et d'allouer des fonds à cette initiative. J'essaie de me rappeler en quelle année le rapport est paru. Je sais que c'était après l'an 2000, mais je n'arrive pas à me rappeler si c'était en 2003. Je suis navrée.

Le sénateur Poy : Je sais que cela remonte à plusieurs années déjà.

Le rapport me semblait très sensé, parce que vous avez dit dans votre déclaration qu'en 2017, 20 p. 100 des Canadiens feront partie, pour reprendre vos propos, d'un groupe racial visible, soit une personne sur cinq. Même pendant qu'elle était en cours, l'initiative « Faire place au changement » n'avait pas vraiment le pouvoir de faire respecter l'objectif, et je ne suis pas sûre que, si elle était ressuscitée, elle aurait une influence à cet égard. Qu'en pensez-vous?

Mme Pilon : Vous avez raison de dire qu'il faut faire respecter davantage l'objectif. Nous reconnaissons que c'est un élément important. L'initiative était assortie de fonds, et il s'en est dégagé quelques bons programmes. Puis, l'initiative a été abolie et les fonds ont été perdus, ce qui représente un recul. La Commission de la fonction publique et le Conseil du Trésor ne nous ont donné aucun indice qu'ils s'intéressent à ressusciter l'initiative. Si c'était le cas, nous aurions certes quelques recommandations à faire quant à la façon dont elle pourrait être exécutée de manière efficace. C'est vrai que le non-respect des exigences d'équité en matière d'emploi est un problème particulier que nous avons fait ressortir dans notre mémoire. Malheureusement, la Commission canadienne des droits de la personne n'a pas les ressources requises pour faire respecter adéquatement la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Mme Ducharme : Dans le passé, nous avons abordé à divers niveaux du gouvernement la question de l'engagement pris par les cadres supérieurs en la matière et du fait qu'on n'en tient pas compte dans l'examen de leur rendement. Il faudrait qu'il y ait un prix à payer pour n'avoir pas assumé ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je n'ai jamais entendu parler d'un cadre supérieur qui n'a pas reçu sa prime au rendement parce qu'il n'avait pas atteint ses objectifs d'équité en matière d'emploi.

The Chair: I have one question. You said you want to go back to the target, 1 in 5, for racialized groups. Within your own Public Service Alliance, do you use the same methodology?

Ms. Ducharme: It is very interesting that you ask that. Today and tomorrow, there is a two-day Joint Employment Equity Committee meeting, whereby representatives of the various employment equity groups, as well as gays, lesbians, bisexuals and transgendered workers, who we also recognize as an equity group, are meeting in Ottawa to discuss our staffing and employment equity processes, organizationally.

We staff jobs and we designate certain positions as employment equity imperative, with particular groups, or employment equity desirable. We do that having done some analysis of the workplace representation. A good example would be Vancouver, where we have an incredibly diverse regional office staff because Vancouver is an incredibly diverse city. We have areas where we have higher representation from Aboriginal workers because the populations are, by and large, predominantly Aboriginal peoples. We try to make our workforce, despite the fact we are not covered by the Employment Equity Act legislation, representative of our membership who live and work from coast to coast to coast across Canada.

The Chair: Lest our viewers and senators think this was a setup, when did you go to the model of employment equity? Since you are using it within your own organization, do you still believe it is the best model?

Ms. Ducharme: I will be completely honest. The union has had a proactive employment equity hiring practice since before I became an officer of the union in May of 2000. A colleague who lives in Vancouver wrote our original employment equity plan back in the early 1990s, but I cannot with any precision give you a date.

The Chair: We have come to the end of your time. We thank you for your patience in waiting to come before us, and we thank you for your input. No doubt we will be calling on you again at some future date. If you have any other information coming out of your workshop or any other directions that might be helpful within the four target groups, please pass that on to us.

Senators, we will now hear a panel with respect to another order of reference. That is: monitoring issues relating to human rights and, *inter alia*, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations. Specifically, we are looking at the United Nations Human Rights Council and the Universal Periodic Review that Canada participated in recently. The council is new, the procedures are new, and it was Canada's first time to appear. We know that there are issues with the procedure both at the council and with Canada's submission in the eyes of some of the participants, or at least those who wish to consult with the government. We are continuing our reference in order that we can

La présidente : J'ai une question. Vous affirmez vouloir revenir à l'objectif d'un pour cinq, pour les groupes raciaux visibles. Appliquez-vous la même méthodologie au sein de l'Alliance de la Fonction publique?

Mme Ducharme : Il est très curieux que vous me posiez cette question puisqu'aujourd'hui et demain, le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi se réunit à Ottawa. Les représentants de divers groupes visés par l'équité en matière d'emploi, de même que des travailleurs gais, lesbiens, bisexuels et transgenres que nous reconnaissons également comme groupe visé, discuteront des processus de dotation et d'équité en matière d'emploi de notre organisation.

Nous comblons des postes et en désignons certains comme des nominations impératives aux fins de l'équité en matière d'emploi pour des groupes particuliers ou souhaitables aux fins de l'équité en matière d'emploi. Nous le faisons après avoir analysé la représentation dans le milieu de travail. Un bon exemple serait Vancouver, où les effectifs régionaux sont incroyablement variés tout comme la population de la ville. La représentation des travailleurs autochtones est plus forte dans certaines régions parce que les populations y sont grosso modo à prédominance autochtone. Bien que nous ne soyons pas visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous essayons d'avoir une composition d'effectifs à l'image de nos membres qui vivent et travaillent dans tous les coins du Canada.

La présidente : Afin d'éviter que nos spectateurs ou des sénateurs croient que tout cela était orchestré, quand avez-vous adopté le modèle d'équité en matière d'emploi? Et puisque vous l'utilisez au sein même de votre organisme, estimez-vous toujours que c'est le meilleur?

Mme Ducharme : Je vais être tout à fait honnête avec vous. Le syndicat avait une pratique d'embauche proactive relativement à l'équité en matière d'emploi avant même que je devienne dirigeante syndicale en mai 2000. C'est un collègue de Vancouver qui a rédigé notre plan initial d'équité en matière d'emploi vers le début des années 1990, mais je ne pourrais pas vous fournir l'année précise.

La présidente : Nous avons épuisé le temps qui était alloué. Je vous remercie de votre patience et de votre contribution. Nous nous rencontrerons sûrement à nouveau. Si des renseignements nouveaux se dégagent de votre atelier ou si vous avez toute autre suggestion qui pourrait être utile concernant les quatre groupes visés, veuillez nous les transmettre.

Chers collègues, nous allons maintenant entendre un groupe de témoins dans le cadre d'une étude relative à un autre ordre de renvoi. Je parle de la surveillance de l'évolution des diverses questions ayant trait aux droits de la personne et de l'examen, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. L'étude porte plus particulièrement sur le Conseil des droits de l'homme et l'Examen périodique universel auquel le Canada a participé récemment. C'est un nouveau conseil, tout comme la procédure, et c'était la première fois que comparaisait le Canada. Nous savons que la procédure suivie tant au sein du conseil que pour la

give our best advice on the processes, procedures and policies that Canada should have towards the council and, in particular, the Universal Periodic Review.

We have just filed in the Senate our recommendation that, as Canada responds to the council, it also put in what the process will be for the next four years. As our witnesses know, Canada will be reviewed every four years, as will every other country. In doing so, Canada has to go through a process, part of which is consultation with civil society and with other stakeholders. We have requested that Canada put forward a process well in advance, starting now, looking forward to the next review. We have not said at this point what that process should take into account and look like. We are asking the government to give consideration to announcing its process in the near future.

To continue our full study, which we hope we will report on in the coming months, we have before us this evening from EGALE Canada, Mr. Akim Ade Larcher, Director of Policy and Research, and from the International Center for Transitional Justice, Mr. Eduardo Gonzalez-Cueva, Deputy Director, Americas. Thank you for your patience as we have been running a little late with so many questions.

Welcome. We will take you in the order that you are listed on the agenda. Mr. Larcher, please proceed.

Akim Ade Larcher, Director of Policy and Research, EGALE Canada: Thank you. I will try to be as exciting and interesting as possible at this hour.

I would like to thank the Senate Standing Committee on Human Rights for its invitation to EGALE Canada to participate in this important debate relating to the United Nations Human Rights Council and, specifically, Canada's Universal Periodic Review. EGALE Canada would like to thank you for the standing committee's unwavering leadership and support in this field of foreign affairs and international human rights, especially in its continuing engagement with civil society organizations like ourselves.

EGALE Canada is Canada's national lesbian, gay, bisexual and trans-identified human rights organization advancing equality, diversity, education and justice. EGALE has members in every province and territory. Our board of directors is comprised of an elected male and female representative from each of the six regions of Canada. EGALE has intervened before the Supreme Court of Canada in every gay rights case that has reached the court.

On September 8, 2008, EGALE submitted its report to the United Nations Human Rights Council outlining the status of LGBT rights in Canada. We would like to assure the committee that prior to our submission, we contacted the Department of

présentation canadienne pose problème à certains participants ou, du moins, à ceux qui souhaitent avoir des consultations avec le gouvernement. Nous poursuivons nos travaux afin de prodiguer les meilleurs conseils sur les processus, la procédure et les politiques dont devrait se doter le Canada à l'égard du conseil et, plus particulièrement, de l'Examen périodique universel.

Nous venons tout juste de déposer au Sénat notre recommandation voulant que, lorsque le Canada répond au conseil, il décrive également ce que sera le processus pour les quatre années à venir. Comme le savent les témoins, le Canada fera l'objet d'un examen tous les quatre ans, comme tous les autres pays. À cette fin, il doit suivre un processus qui comprend une consultation avec les membres de la société civile et d'autres intéressés. Nous avons demandé que le Canada soumette le processus bien à l'avance du prochain examen, dès maintenant en fait. Nous n'avons pas dit encore de quoi devrait tenir compte le processus ou de quoi il devrait avoir l'air. Nous demandons au gouvernement d'envisager la possibilité de l'annoncer très bientôt.

Donc, dans le cadre de cette étude complète, au sujet de laquelle nous espérons pouvoir faire rapport au cours des prochains mois, nous accueillons ce soir M. Akim Ade Larcher, directeur, Politique et recherches, de EGALE Canada et M. Eduardo Gonzalez-Cueva, directeur adjoint, Amériques, du Centre international pour la justice transitionnelle. Messieurs, je vous remercie d'avoir patienté. Le comité a pris du retard étant donné le grand nombre de questions à l'étude.

Quoi qu'il en soit, soyez les bienvenus. Nous allons vous entendre dans l'ordre dans lequel vous êtes nommés dans l'ordre du jour. Monsieur Larcher, si vous voulez bien nous faire votre déclaration, nous vous écoutons.

Akim Ade Larcher, directeur, Politique et recherches, EGALE Canada : Je vous remercie. En dépit de l'heure, je vais essayer de ne pas trop vous assommer.

Je tiens tout d'abord à remercier le Comité sénatorial permanent des droits de la personne d'avoir invité notre organisme à prendre part à cet important débat sur le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et, plus particulièrement, sur l'examen périodique universel du Canada. EGALE Canada vous est reconnaissant de votre leadership et de votre appui indéfectible dans ce domaine, surtout de votre engagement soutenu à l'égard des organismes représentant la société civile comme le nôtre.

EGALE Canada est l'organisme canadien de promotion de l'égalité, de la justice, de la diversité et de l'éducation pour les lesbiennes, les gais, les bisexuels et les transgenres, un groupe mieux connu sous le sigle LGBT. Notre organisme compte des membres dans chaque province et territoire. Notre conseil d'administration est composé d'un homme et d'une femme élus pour représenter chacune des six régions du Canada. EGALE Canada est intervenu devant la Cour suprême du Canada dans tous les dossiers des droits des gais dont elle a été saisie.

Le 8 septembre 2008, EGALE a soumis au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies son rapport dans lequel il décrit l'état des droits de ses membres au Canada. Nous tenons à donner au comité l'assurance qu'avant de rédiger notre mémoire, nous

Foreign Affairs and International Trade and the Department of Canadian Heritage, both of whom seemed unaware who should be taking the lead on the UPR.

In its initial email of August 8, it had taken almost three weeks for Canadian Heritage to advise that consultations with civil society would take place well after our September 8 deadline and before the December deadline of Canada's national report. As we are all aware, these consultations took place in January 2009 after the national report was tabled at the United Nations Human Rights Council.

I would like to remind the committee that according to the Human Rights Council resolution 5/1 of June 18, 2007, paragraph 15(a) states that: "States are encouraged to prepare the information they submit through a broad consultation process at the national level with all relevant stakeholders."

We believe there was ample time to prepare and put in place systems that would have allowed for a transparent and inclusive review of Canada's human rights record with civil society organizations. I am sure the standing committee is aware that several civil society groups were not satisfied with the process. We would like to let the record reflect that EGALE Canada is even more concerned with the follow-up after the UPR and the implementation of the accepted recommendations.

Canada has a reputation and image of being a leader and visionary in our approach to human rights on the international stage. Sadly, we failed to demonstrate that leadership as a government when the ball was dropped in consulting and engaging with grassroots organizations that work on a wide range of issues in Canada.

It is clear at this point that there were serious problems with the way civil society organizations were engaged. Moving forward, we need to ensure in the post-review process that engagement is improved and made more transparent with civil society organizations, not only in consultation meetings, but also in the decision-making process.

The April 21 meetings in Ottawa showed a lack of understanding toward civil society organizations. There were many concerns about the timing of the event, lack of sufficient notice and questions around the representation in the room. EGALE Canada always welcomes the opportunity to engage with government representatives at DFAIT, CIDA and Canadian Heritage. Following the UPR, EGALE has found that Canada does not have a clear vision or position on lesbian, gay, bisexual and trans-identified rights in Canada or internationally.

Canada has progressive laws and we are touted as one of the few countries in the world to recognize same-sex marriages. However, we have no international position on how we share our best practices on LGBT rights. LGBT issues are passed from one

avons communiqué avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et avec le ministère du Patrimoine canadien, qui ont semblé tous deux ignorer qui devrait prendre l'initiative à l'égard de l'Examen périodique universel.

Patrimoine Canada a envoyé le premier courriel à ce sujet le 8 août. Le ministère a donc mis trois semaines presque pour nous aviser que les consultations avec les organismes de la société civile auraient lieu beaucoup plus tard que l'échéance du 8 septembre, mais avant celle de décembre qui était fixée pour le dépôt du rapport national du Canada. Comme nous le savons tous, ces consultations se sont déroulées en janvier 2009, après que le rapport national eut été déposé auprès du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies.

Je tiens à rappeler au comité qu'aux termes du paragraphe 15(a) de la résolution 5/1 adoptée par le Conseil des droits de l'homme le 18 juin 2007, « Les États sont encouragés à procéder à des consultations de grande envergure au niveau national avec toutes les parties prenantes pour rassembler ces renseignements ».

À notre avis, on a eu amplement le temps de préparer et de mettre en place des mécanismes qui auraient permis un examen inclusif et transparent du dossier de respect des droits de l'homme au Canada de concert avec les organismes de la société civile. Le comité permanent est sûrement au courant que plusieurs groupes de la société civile sont insatisfaits du processus. Nous tenons à déclarer officiellement qu'EGALE Canada est encore plus préoccupé par le suivi et la mise en œuvre des recommandations acceptées.

Le Canada a la réputation et l'image d'un leader et d'un visionnaire dans son approche aux droits de la personne sur la scène internationale. Malheureusement, le leadership du gouvernement n'a pas été à la hauteur quand est venu le moment de consulter et de faire participer les organismes de la base qui travaillent à toute une gamme de problèmes au Canada.

De toute évidence, il y a actuellement d'importantes lacunes dans la façon dont les organismes de la société civile sont invités à participer. Il faut s'assurer qu'aux fins du processus qui suit l'examen, il y aura une amélioration et de la transparence, non seulement au niveau des consultations, mais également au niveau des décisions.

Les réunions qui ont eu lieu à Ottawa le 21 avril ont illustré le peu de cas que l'on fait des organismes de la société civile. Beaucoup étaient préoccupés par la date de l'événement et le manque de préavis suffisant et ils avaient des questions au sujet de la représentation dans la salle. EGALE Canada fait toujours bon accueil aux possibilités de dialoguer avec des représentants du gouvernement au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et à Patrimoine Canada. Après l'Examen périodique universel, EGALE a constaté que le Canada n'a ni vision claire ni position précise au sujet des droits des LGBT au Canada ou sur la scène internationale.

Le Canada a des lois progressistes et il est vanté comme un des seuls pays au monde qui reconnaît les mariages entre personnes de même sexe. Toutefois, il n'a pas de position internationale sur la façon de partager ses pratiques exemplaires en la matière. Les

department to another like a hot potato. Statistics on economic, social, cultural, civil and political human rights of LGBT people are not available in Canada.

It is ever more important that through this entire process, EGALE is engaged and consulted. This process should ensure transparency, accountability and free information to all rights holders. EGALE would like to recommend that a stronger strategy be put forward for further consultation with civil society and other stakeholders in the decision-making process.

Canada has recently tabled its response to the report of the working group on Canada's UPR. What remains unclear is how the implementation will take place.

Eduardo Gonzalez, Deputy Director, Americas, International Centre for Transitional Justice: Thank you. I am honoured to represent my institution, the International Center for Transitional Justice, before the Standing Senate Committee on Human Rights. The sustained engagement of this committee to study the effectiveness of the United Nations Human Rights Council and its instruments, particularly the Universal Periodic Review, is a distinctive contribution to the promotion and protection of human rights both in Canada and abroad.

My organization supports countries examining the legacy of past massive or systemic abuse through transitional justice policies. Transitional justice affirms the rights of individual or collective victims to know the truth about the circumstances of violations, to pursue the prosecution of abusers and to obtain integral reparations.

We have done that by facilitating comparative international information on truth seeking and reparations. Particularly in the case of Canada, we have done that through contributions to the process of redress for the legacy of the forced assimilation system known as the Indian residential schools. We have had an active interaction with stakeholders and with the Truth and Reconciliation Commission.

My contribution this evening will be based on the direct experience of my institution as a civil society observer during the fourth session of the Universal Periodic Review, which took place on the morning of February 3, 2008 for issues concerning Canada. I would also like to call the attention of the committee to the substantive issues raised in our UPR contribution since they figure prominently in the interventions of approximately 40 delegations posing questions and recommendations to the Canadian delegates.

The ICTJ submitted a contribution to Canada's UPR in September 2008. The focus of our document was an analysis of Canada's process of resolution to the abuses committed in the Indian residential schools. We made our document publicly available in advance of the UPR process through our website and

ministères s'échangent le dossier des droits des LGBT comme s'il s'agissait d'une patate chaude. Il n'existe pas au Canada de données statistiques sur les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques des LGBT.

Il est plus important que jamais que, tout au long du processus, EGALE soit invité à participer et soit consulté. Le processus est censé assurer la transparence, la reddition de comptes et la libre information de toutes les parties prenantes. EGALE aimerait recommander que soit mise de l'avant une stratégie plus musclée visant à accroître la consultation de la société civile et des autres intéressés du processus de prise de décisions.

Le Canada a récemment déposé sa réponse au rapport du groupe de travail sur l'examen périodique universel du Canada. Toutefois, il n'est pas clair de quelle façon se fera la mise en œuvre.

Eduardo Gonzalez, directeur adjoint, Amériques, Centre international pour la justice transitionnelle : Je vous remercie. C'est pour moi un honneur de représenter mon organisme, le Centre international pour la justice transitionnelle, devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne. L'engagement soutenu de votre comité dans l'étude de l'efficacité du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et de ses instruments, particulièrement de l'Examen périodique universel, est une contribution marquée à la promotion et à la protection des droits de la personne tant au Canada qu'à l'étranger.

Mon organisme appuie l'idée que des États examinent l'héritage des violations systémiques ou massives des droits de l'homme commises dans le passé au moyen de politiques de justice transitionnelle. La justice transitionnelle affirme le droit qu'ont les personnes ou les groupes qui en sont victimes de connaître la vérité au sujet des circonstances qui ont entouré les atteintes à leurs droits, de porter des accusations contre ceux qui les ont commis et d'obtenir réparation intégrale.

Nous l'avons fait en facilitant la collecte internationale de données comparatives sur la recherche de la vérité et les réparations. Au Canada plus particulièrement, nous l'avons fait en contribuant au processus de réparation qui a suivi le régime d'assimilation forcée qu'ont représenté les pensionnats indiens. Nous avons activement entretenu des liens avec les intéressés et avec la Commission de vérité et de réconciliation.

Ce soir, je vais vous parler de l'expérience de mon organisme qui a participé en qualité d'observateur de la société civile à la quatrième session de l'examen périodique universel, dont a fait l'objet le Canada le matin du 3 février 2008. J'aimerais également porter à l'attention du comité les questions de fond soulevées lors de notre participation à l'EPU, lesquelles ont dominé les interventions des quelque 40 délégations qui ont posé des questions aux délégués canadiens et leur ont fait des recommandations.

Le centre a soumis un document à l'EPU sur le Canada en septembre 2008. Notre document comportait une analyse du processus de résolution du Canada quant aux sévices infligés dans les pensionnats pour les Autochtones. Notre document a été rendu public avant l'EPU, puisque nous l'avons affiché sur notre

to our partners in Canada. This includes mainly civil society groups and members of the Truth and Reconciliation Commission.

Our contribution was used in the summary prepared by the Office of the High Commissioner for Human Rights in advance of the February session where Canada would be examined. I participated personally before the session with numerous colleagues from other organizations in a meeting with members of the Canadian delegation led by Mr. John Sims, Deputy Minister of Justice. I heard the presentation by Mr. Sims and other members of the delegation as well as interactive dialogue with other countries' representatives on February 3.

The review of Canada attracted a great amount of interest from working group and observer delegations. Sixty-eight countries requested to take the floor during the interactive dialogue. Only 45 could intervene due to time constraints. Most of the interventions commended Canada's human rights record and its leadership in the promotion of human rights. However, they also pointed out areas of concern such as the situation of indigenous peoples, including: the fact that Canada has not supported the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples; violence against women; protection of immigrants; and racial discrimination. Additionally, the discussion included socio-economic rights such as poverty alleviation, economic inequality, education, health and housing.

The national report submitted by the government described the country's human rights policies and institutions in detail. It took pains to explain that the federal structure of the state resulted in shared responsibilities between the federal government and its provincial counterparts. This explained, in the view of the delegation, the extensive and sometimes slow process of consultation before ratifying human rights treaties. Substantively, the report reviewed challenges and remedial policies in areas such as Aboriginal issues, national security, health care, housing, education, women's rights and immigration.

The compilation prepared by the Office of the High Commissioner addressed a number of these areas, with particular attention to the lack of expeditious procedures for the adjudication of land claims, resulting in tensions with Aboriginal peoples. It also highlighted problems related to homelessness and allegations of discrimination against immigrants.

Stakeholders' submissions paid special attention to three issues: concerns about abuses that are perpetrated in the framework of anti-terrorism policies; violence against women, in particular Aboriginal women; and the generalized situation of disadvantage and the gap in human rights achievement between Aboriginal and non-Aboriginal populations. Our centre's submission, summarized by the Office of the High

site web et l'avons transmis à nos partenaires œuvrant au Canada. Nos partenaires sont essentiellement des groupes de la société civile ainsi que des membres de la Commission de vérité et de réconciliation relative aux pensionnats indiens.

Notre texte a été incorporé au sommaire rédigé par le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme avant la séance d'examen visant le Canada du mois de février. J'ai moi-même assisté à la séance, accompagné de nombreux collègues d'autres organisations, durant laquelle nous avons rencontré des membres de la délégation canadienne menée par M. John Sims, sous-ministre de la Justice. J'ai entendu l'exposé de M. Sims et d'autres membres de la délégation et j'ai pu assister au dialogue entre la délégation canadienne et les représentants d'autres pays qui a eu lieu le 3 février.

L'examen portant sur le Canada a beaucoup intéressé les délégations, à la fois les groupes de travail et les observateurs. Soixante-huit pays ont demandé de prendre la parole pendant le dialogue interactif, mais seulement 45 ont pu le faire en raison du temps limité. La plupart des intervenants ont félicité le Canada de son bilan au chapitre des droits de la personne et de son leadership pour ce qui est de la promotion des droits de la personne. Cependant, ils ont souligné certaines préoccupations visant les peuples autochtones, notamment l'absence d'appui de la part du Canada à l'égard de la Déclaration sur les droits des peuples autochtones de l'ONU, ainsi que la violence faite aux femmes, la protection des immigrants et la discrimination raciale. De plus, on a également discuté des droits socioéconomiques, tels que la réduction de la pauvreté, l'inégalité économique, l'éducation, la santé et le logement.

Le rapport national soumis par le gouvernement décrivait les politiques et institutions canadiennes relativement aux droits de la personne. Le document expliquait en détail la structure fédérale de l'État, qui comportait des responsabilités partagées entre le gouvernement fédéral et les provinces. Aux yeux de la délégation, cela expliquait le processus élaboré et parfois lent de consultation nécessaire avant la ratification des traités relativement aux droits de la personne. Le rapport passait également en revue les défis ainsi que les politiques correspondantes dans les domaines tels que les questions propres aux Autochtones, la sécurité nationale, les soins de santé, le logement, l'éducation, les droits des femmes et l'immigration.

La compilation rédigée par le haut commissariat portait sur bon nombre de ces questions, notamment l'absence de procédure rapide pour régler les revendications territoriales, laquelle donne lieu à des tensions avec les peuples autochtones. Le document soulignait également les problèmes liés à l'itinérance ainsi que les allégations de discrimination à l'égard des immigrants.

Les soumissions des intervenants ont surtout porté sur trois questions, à savoir des préoccupations à l'égard des violations commises en vertu de politiques antiterroristes, les violences commises à l'égard des femmes, notamment les femmes autochtones, et la situation généralement défavorisée des Autochtones ainsi que l'écart au chapitre des droits de la personne entre les Autochtones et les non-Autochtones. La

Commissioner, made specific recommendations regarding the Indian Residential Schools Truth and Reconciliation Commission, insisting in particular on ensuring its full independence and its ability to address survivors' needs of healing and recognition.

The Chair: Excuse me, Mr. Gonzalez, we have your written report and it is very lengthy. Our process here is to ask you to highlight the issues, because we have the written text and it is extensive. We would like to move to questions and, in fairness to the witnesses, we would like to know if there are some highlights that you want to draw attention to, because we have had the benefit of the report. I do not mean to cut you off but it is to allow us to have a meaningful dialogue with you.

Mr. Gonzalez: Thank you so much, Senator Andreychuk. I do not know well the procedure of the committee. Allow me to focus on specific issues that I think could open the floor for interesting discussion.

The main question that I understand emerges from this committee's study of the Universal Periodic Review, is whether it is efficient and whether it works. I submitted a lengthy contribution because I wanted to do what we sociologists call "an active observation of the issue." It was basically an ethnography of what a UPR looks like. If you were to ask me whether the UPR process with its interactive dialogue works, the answer will be a resounding, "Yes, but."

There are a number of issues to be considered. The Universal Periodic Review is based on two assumptions. The first is that the information — the substantive focus of the discussion — will be sufficient and accurate: given by the state and summarized by the Office of the High Commissioner and by the stakeholders, that is, civil society organizations. The second is that there will be enough trust to participate in a fair way during the interactive dialogue.

In the case of Canada, those two assumptions generally work. You can expect the government to take seriously the need of presenting before the international community and that areas not covered by the government would be covered in the form of acute and concrete criticism by civil society organizations or observers, such as my organization. You can also expect that the peers of the Canadian government present in the UPR will read, study the discussion and ask questions of this delegation without any fear of political retaliation. I observed a number of other presentations during that week. I will not give names because I did not take notes on the presentations other than Canada's but, evidently, what works for Canada does not work for other countries.

To begin with, some countries do not present full information during their government presentations. There are some countries where civil society organizations simply do not even know that

soumission de notre centre, résumé par le haut commissariat, comportait des recommandations spécifiques concernant la Commission de la vérité et de la réconciliation relatives aux pensionnats indiens, insistant sur sa pleine autonomie et sa capacité de répondre aux besoins des survivants au chapitre de la guérison et de la reconnaissance.

La présidente : Pardon, monsieur Gonzalez, nous avons votre rapport, qui est très long. Nous vous demandons de souligner les faits saillants, car nous avons déjà votre rapport exhaustif. Nous aimerions pouvoir vous poser des questions et, pour être juste à l'égard des autres témoins, nous aimerions savoir s'il y a des faits saillants que vous voulez faire ressortir, vu que nous avons déjà le rapport. Je ne veux pas vous interrompre, mais nous souhaitons entretenir un dialogue utile avec vous.

M. Gonzalez : Merci beaucoup, sénateur Andreychuk. Je ne connais pas la procédure suivie par le comité. Permettez-moi de mettre l'accent sur les questions qui pourraient mener à des discussions intéressantes.

D'après ce que je comprends, votre étude sur l'examen périodique universel cherche à établir si l'examen est efficace et s'il fonctionne bien. Mon texte est effectivement long, parce que j'ai voulu effectuer ce que nous, les sociologues, appelons une observation active de la question. C'est essentiellement une étude ethnographique de l'EPU. Si vous me demandez si l'EPU, qui comporte un dialogue interactif, fonctionne bien, je vous répondrai sans hésitation aucune « Oui, mais... ».

Il faut tenir compte de nombreuses questions. L'examen périodique universel est fondé sur deux suppositions. Tout d'abord, que les renseignements, sur lesquels porte la discussion, sont suffisants et exacts, c'est-à-dire les renseignements fournis par l'État et résumés par le haut commissariat et les autres intervenants, soit les organisations de la société civile. Deuxièmement, qu'il y a suffisamment de confiance de part et d'autre pour que les intervenants puissent participer de façon juste au dialogue interactif.

Dans le cas du Canada, les deux suppositions s'avèrent vraies dans l'ensemble. On peut s'attendre à ce que le gouvernement comprenne la nature sérieuse de son exposé présenté à la communauté internationale, et à ce que les domaines qui ne sont pas couverts par le gouvernement le soient par les organisations de la société civile ou les observateurs, tels que mon organisation, qui élaborent des critiques ciblées et bien fondées. On peut également s'attendre à ce que les pairs du gouvernement canadien qui sont présents à l'EPU lisent les documents, écoutent la discussion et posent des questions à la délégation sans crainte de représailles politiques. J'ai observé de nombreux autres exposés pendant la même semaine. Je ne fournirai pas de noms, parce que je n'ai pas pris de notes sur les exposés autres que celui du Canada, mais, de toute évidence, la situation du Canada n'est pas représentative de celle d'autres pays.

Tout d'abord, certains pays ne présentent pas tous les renseignements dans leurs exposés. Il y a certains pays où les organisations de la société civile ignorent même l'existence de

the UPR exists or are not aware that they can participate in it. Sometimes they know about it and want to participate but may be in such a position that they cannot do so.

On the procedural side, it is possible for governments that are not fully interested in an extensive and comprehensive discussion to play with the rules. One simple way of doing it is to mobilize bloc politics. If you want to stifle any acute questions coming from the floor, then you can ask your friends, partners and colleagues in your blocs to stack the floor. At 6 a.m. in front of the clerk's office of the Office of the High Commissioner, there can have a long line of junior staff from the different missions of one particular bloc lining up so that they can take precedence in the list of delegations that are to take place in the debate.

As a result, the delegations that wanted to ask pointed questions but did not wake up early enough are not represented. The debate is for three hours only so not all delegations will be able to participate. In the case of Canada, 63 countries wanted to take the floor. All of them had to make very quick interventions, dispensing even with the most elementary rituals of diplomatic politesse to be able to use their 5 minutes. Even so, it was impossible to have time for all the delegations. If you are able to mobilize the junior staff of 40 of your friends' missions, you can be completely sure that you will receive softballs.

Those are two extremes. A cynical view could say, well, you really are in trouble then because the UPR may not be completely necessary for countries like Canada, who, after all, have democratic procedures to conduct internal criticism and, perhaps, are already too weak for countries that are completely dictatorial and do not care at all about these kinds of issues. The question is: What happens to the countries in the middle, who are the majority?

Having read the two reports of this Senate committee, I think that the concern about the effectiveness of the UNHRC and the UPR need not be on the extremes of the bell curve but on most of the cases, the statistically significant part. I am sorry for being so sociological. It is apparent that all countries, from those that are advanced and well-established democracies to those lacking in that respect, care and that they understand the power of pointed questions.

The UPR system has a number of merits but the response to it and what is critical, is in the cleanness and fairness of the procedure and the ability of all participants to think of appropriate procedures. An important procedural issue that has been raised by my colleague is the fact that if the rules are strong enough, not just to suggest but to actually impose some form of obligation in the state to conduct substantive and timely consultations, then that might also contribute to the effectiveness of the process.

l'EPU et ne savent pas qu'elles peuvent y participer. D'autres connaissent bien l'EPU et souhaitent y participer, mais ne sont pas en mesure de le faire.

Il est possible, dans le cas de gouvernements qui ne souhaitent pas forcément participer à une discussion approfondie et étendue, de détourner les règles régissant la procédure. Une façon simple, c'est de mobiliser un bloc de pays. Si on veut étouffer toute question épineuse qui serait posée par des intervenants, on demande à ses amis, à ses partenaires et à ses collègues dans un bloc de se mobiliser pour prendre la parole. Ainsi, à 6 heures du matin, devant le bureau du greffier du haut commissariat, on peut retrouver une longue queue d'employés subordonnés des diverses missions d'un bloc particulier qui attendent pour s'inscrire et ainsi avoir préséance sur la liste de délégations qui doivent participer au débat.

Par conséquent, les délégations qui souhaitaient poser des questions pointues, mais qui n'étaient pas suffisamment matinales ne sont pas représentées. Le débat ne dure que trois heures, et ce ne sont pas toutes des délégations qui pourront y participer. Dans le cas du Canada, 63 pays ont voulu prendre la parole. Ces pays ont dû se contenter d'interventions très rapides, se dispensant même des formules les plus élémentaires de la politesse diplomatique afin de profiter de leurs cinq minutes. Il a été néanmoins impossible d'accorder un temps de parole à toutes les délégations. Si un pays est en mesure de mobiliser les subordonnés de 40 missions de pays amis, il peut être sûr d'être ménagé.

Il y a deux extrêmes. Une personne cynique pourrait dire qu'il y a là des problèmes, car, d'une part, l'EPU n'est pas entièrement nécessaire dans le cas de pays comme le Canada, qui, après tout, compte des procédures démocratiques internes pour critiquer l'état des choses et, d'autre part, car l'EPU est peut-être déjà trop faible dans le cas de pays complètement dictatoriaux qui se moquent de ce type de questions. Il reste à savoir ce qui se passe dans le cas des pays qui constituent la majorité, c'est-à-dire les pays au milieu de ces deux extrêmes.

À la lecture des deux rapports de ce comité sénatorial, j'ai cru comprendre que les préoccupations quant à l'efficacité du CDHNU et de l'EPU ne devraient pas toucher nécessairement les pôles extrêmes de la courbe, mais, dans la majorité des cas, la portion la plus significative d'un point de vue statistique. Désolé pour le jargon de sociologue. Il est manifeste que tous les pays, tant les démocraties bien établies que ceux qui traînent de l'arrière à ce chapitre, ont la situation à cœur et comprennent bien l'importance de poser les bonnes questions.

L'Examen périodique universel est un mécanisme qui ne manque pas d'avantages, mais son efficacité repose essentiellement sur la clarté et l'équité des procédures et la capacité pour tous les participants de mettre en œuvre les processus nécessaires dans ce contexte. C'est dans cette optique que mon collègue a fait valoir à juste titre que le processus sera d'autant plus efficace si les règles sont suffisamment strictes. Il ne suffit pas de suggérer des mesures; il faut plutôt obliger les pays à procéder en temps utile à des consultations approfondies.

We see that even in a country as sophisticated as Canada, many weaknesses were admitted — by the delegation, in all fairness — to the process of national consultation. You can imagine that other countries will also so that if a country as advanced as Canada uses that kind of excuse.

I want to finish by telling you as part of my observation, that in the case of Canada, it was incredibly salient and very clear how much attention there was to Aboriginal issues. Perhaps 50 per cent of the questions had to do with that.

It was also clear that most of the delegations were not aware of the Indian residential schools' resolution system and the existence of the Truth and Reconciliation Commission. Our UPR submission made a number of recommendations on that. They are contained in the submission that I have given to you. At some point, I will modestly suggest to the committee that it will be interesting to focus precisely on that issue.

Issues of human rights, lack of achievement, gaps of achievement and discrimination cannot be properly understood just in the present. They have roots; they have a history. The fact that there is some sort of retrospective view on how these systemic injustices came to be needs to be understood and taken into account.

It is well-known that the Truth and Reconciliation Commission is being reconvened after a year of a very lamentable crisis. We hope for the next UPR, Canada will have something to say in that regard.

The Chair: I have a list and a shortage of time. We are somewhat like the council, but we will try to make sure that all the senators get on the list, not just those that arrived early in the morning. It is not only at the Human Rights Council that the queuing at 6 a.m. occurs. It is symptomatic of the system.

Senator Nancy Ruth: Mr. Larcher, you said in your paper there were some serious problems in the way in which civil society organizations were engaged. You talked about the consultation meetings and the decision-making process. If you could redesign it and wave a magic wand, what would you have had happen? In terms of the consultation process — before, after, ongoing, involvement in decision-making and keeping the Department of Justice accountable, how would you design it?

Mr. Larcher: I am not sure exactly how, but one of the things when we were looking at the engagement process was that following 2007, we were not even aware of the UPR process. When the Canadian delegation at the Human Rights Council was aware of this UPR process coming to fruition, that information was not readily available to civil society members.

Nous constatons que même dans un pays aussi avancé que le Canada, de nombreux points faibles n'ont été admis que tardivement au processus de consultation —il faut dire, en toute équité, que c'est le fait de la délégation canadienne. Si un pays dans la situation du Canada invoque des excuses semblables, vous pouvez être assurés que les autres états n'hésiteront pas à en faire autant.

J'aimerais terminer en vous faisant part d'une dernière observation. Dans le cas du Canada, il est ressorti très clairement que les dossiers autochtones suscitaient beaucoup d'intérêt. Je dirais que 50 p. 100 des questions portaient sur ces considérations.

Nous avons aussi pu constater que la plupart des délégations ne connaissaient pas le système de résolution des questions des pensionnats indiens ni même l'existence de la Commission de vérité et de réconciliation. Nous avons formulé différentes recommandations à cet égard dans le mémoire que nous avons soumis aux fins de l'EPU. Vous les trouverez dans le document que je vous ai remis. Très modestement, j'ose me permettre de vous en faire la suggestion comme sujet d'étude éventuel.

On ne peut pas se contenter d'une analyse de la situation présente pour bien comprendre toutes les questions touchant les droits de la personne, l'insuffisance des progrès en la matière et la discrimination. Il convient de remonter jusqu'aux racines de cette problématique, d'en refaire la genèse. Il faut reconnaître et prendre en compte cette nécessité de jeter un regard rétrospectif sur l'origine de ces injustices systémiques.

Nous savons tous maintenant que la Commission de vérité et de réconciliation débutera ses travaux après une année d'une crise fort regrettable. Nous espérons que le Canada pourra faire rapport à ce sujet à l'occasion du prochain EPU.

La présidente : J'ai une liste d'intervenants et il nous reste très peu de temps. Nous sommes un peu dans la même situation que le Conseil des droits de l'homme avec ses files d'attente à six heures du matin, mais je veux m'assurer de donner la parole à tous les sénateurs, et pas seulement aux premiers arrivés. C'est tout le système qui est ainsi congestionné.

Le sénateur Nancy Ruth : Monsieur Larcher, vous indiquez dans votre mémoire que de sérieux problèmes ont entravé la mobilisation des organisations de la société civile. Vous parlez des rencontres de consultation et du processus décisionnel. Si vous aviez une baguette magique pour apporter les correctifs nécessaires, comment les choses se passeraient-elles? Quel serait l'idéal pour vous du point de vue de la consultation —avant, après et en permanence — de la participation à la prise de décisions et de la responsabilisation du ministère de la Justice?

M. Larcher : Je ne sais pas exactement comment je m'y prendrais, mais dans la perspective de la mobilisation, je peux vous dire que nous n'étions même pas au fait de l'existence du processus d'EPU à compter de 2007. Lorsque la délégation canadienne a appris la mise en œuvre du processus par le Conseil des droits de l'homme, l'information n'a pas été transmise aux membres de la société civile.

We had one month. When we were informed by our international partners that a UPR for Canada was coming up.

I do not think there is a readily available list of civil society members that are working on specific issues, how communication takes place within departments and which civil society members are engaged in the process. There is a lack of communication, whether horizontal or vertical, that exists and that is one of the biggest gaps.

Another issue of concern is the lack of understanding of what civil society organizations look like, in the sense of what are we working with, how big or small are we? Giving me a month's notice to attend a meeting is fairly difficult if we only have one staff member. Attending meetings and consultations, in that sense, was not very beneficial with a short time period. It is very difficult with short notice to just pick up and travel and go. That is another concern.

Another thing I want to touch on that my colleague was speaking about was that systemically, even within the UN and looking at the whole UPR process with the Canadian departments, there is a lack of trust with civil society members, and how to engage with us. That clearly showed itself here. In the UPR process, civil society members' ability to lobby other governments, to raise issues or make recommendations is difficult. It is costly to attend the UPR process, so smaller organizations are not readily available to do that. There is a lack of funding available to civil society organizations to participate in this process.

In conversations with DFAIT, CIDA and Canadian Heritage around how EGALE can participate in the fourth session — how can we be there to support Canada and, at the same time, make recommendations — no one knew. They basically said this was up to you to do. We are going as our own government representative. If you would like to participate as a civil society member, you will have to find the resources yourself.

In that sense, seeing us more as divisive rather than as a partner is something that needs to change. That is something I would like to see redesigned, perhaps.

Senator Nancy Ruth: EGALE has issues — wanting training, for instance, for immigration and refugee court judges. I also know that you would like to be able to have more influence on the Department of Foreign Affairs or CIDA in terms of what Canada does with countries like Jamaica, where there is huge persecution

Nous avons eu un mois pour nous préparer lorsque nos partenaires internationaux nous ont indiqué que le Canada allait faire l'objet d'un Examen périodique universel.

Je m'interroge quant à l'existence d'une liste accessible des membres de la société civile s'intéressant à différents dossiers, quant au cheminement des communications à l'intérieur des ministères et quant aux membres de la société civile qui sont effectivement mobilisés aux fins de ce processus. Il y a assurément un manque de communication, tant du point de vue horizontal que vertical, et c'est l'une des principales lacunes à combler.

Il y a également lieu de se préoccuper d'un manque de compréhension quant à la forme que peuvent prendre les organisations de la société civile. On ne sait pas trop quels sont nos moyens d'action, si nous sommes de grande ou de petite taille et différentes choses semblables. Lorsque vous me donnez un préavis d'un mois pour participer à une réunion, vous me compliquez vraiment la tâche si je n'ai qu'un employé à mon effectif. Dans ce contexte, la participation à des réunions et des consultations n'est pas très profitable compte tenu des délais insuffisants. Il devient alors très difficile de rassembler le nécessaire et de partir sans préparation. C'est une autre préoccupation à prendre en compte.

Je voudrais également parler, comme mon collègue l'a fait précédemment, du manque de confiance systémique envers les membres de la société civile et des difficultés qui en découlent quand vient le temps de travailler en collaboration avec nous. Ce phénomène que l'on constate tant au sein des Nations Unies que dans l'ensemble du processus d'EPU avec les ministères canadiens est manifeste dans le cas qui nous intéresse. Aux fins du processus d'EPU, les membres de la société civile n'ont que peu de moyens pour faire pression auprès des autres gouvernements, soulever des questions ou formuler des recommandations. Compte tenu des coûts à engager pour participer au processus, les organisations de petite taille doivent y renoncer. Elles n'ont pas accès au financement nécessaire à cette fin.

Lorsque nous nous sommes adressés au ministère des Affaires étrangères, à l'ACDI et à Patrimoine canadien pour savoir comment EGALE pourrait participer à la quatrième session — comment nous pourrions être présents pour appuyer le Canada tout en formulant nos recommandations — personne n'a pu nous répondre. À toutes fins utiles, on nous a dit de nous débrouiller. Ces organisations étaient là pour représenter leur gouvernement. Si nous voulions participer en tant que membres de la société civile, il fallait que nous trouvions nous-mêmes les ressources nécessaires.

Il convient donc que cette attitude de méfiance s'estompe pour qu'on nous considère plutôt comme des partenaires. Cela fait sans doute partie des choses que je voudrais voir changer.

Le sénateur Nancy Ruth : EGALE a différentes revendications. Vous préconisez notamment la formation des juges des tribunaux d'immigration et de revendication du statut de réfugié. Je sais également que vous souhaiteriez être en mesure d'exercer une plus grande influence sur le ministère des Affaires étrangères ou

of LGBT rights. Is there any mechanism that came out of the UPR, or advice you got from other NGOs, on how to influence government strategy on issues of concern to you?

Mr. Larcher: In conversations with DFAIT and CIDA, it is like you are talking left hand and right hand. These are issues around the LGBT community, especially internationally. Canada is continuing and has spoken very loudly that we will be re-engaging with the Americas. A large majority of those countries criminalize same-sex acts; homophobia and transphobia is very present on the ground. People are losing their lives.

That question was raised to DFAIT prior to the Organization of American States' summit and no one knew exactly what our position was. In a conversation that was convened and in consultation with persons who are interested in various issues, we asked what is Canada's position? How are we looking at engaging with countries that have this reputation and how will we use our best practices? No one knew.

They basically said we will have to speak with CIDA, so now DFAIT was sending me to CIDA. It was like a hot potato. I do not think there is an answer. Still, we are waiting — it is over two months now from that conversation. We were told we would be put in contact with the right person, the person who is holding that envelope, that division, to work on that issue and we are still waiting.

There is a disconnect. The Department of Foreign Affairs has seen many ministers go through over a period of time. There is an opaque situation within our Foreign Affairs and international reputation that needs to be fixed. When it comes to LGBT issues, it is definitely showing much more than other issues. I hope that answers your questions.

Senator Jaffer: I was going to ask the question that Senator Nancy Ruth asked. I am going to ask something not necessarily for an answer tonight. If you wanted the process to work really well for the next time — that is also what we are looking at — what would it look like? You could provide that to us later.

Mr. Larcher: Briefly, the Canadian Human Rights Commission, probably about two months ago, consulted with us on a national report card, a prototype. I am not sure if the committee is aware of this prototype card that is coming through.

In the consultation, they did mention that this was something that would help in the UPR process. Basically, it is looking nationally at what Canada's human rights record is, using the categories that are protected under human rights' law and measuring it against various economic and social issues.

l'ACDI quant aux actions entreprises par le Canada auprès de pays comme la Jamaïque, où les droits des GLBT sont grandement mis à mal. Avez-vous pu profiter de mécanismes découlant du processus d'EPU, ou de conseils reçus d'autres ONG, quant à la façon d'influer sur les politiques gouvernementales dans les dossiers qui vous préoccupent?

M. Larcher : Lorsqu'on s'adresse au ministère des Affaires étrangères et à l'ACDI, c'est comme si la main gauche était en brouille avec la main droite. Ce sont des problèmes qui touchent la communauté GLBT, surtout à l'échelle internationale. Le Canada n'a cessé de se prononcer très clairement en faveur d'une reprise de son engagement auprès des pays d'Amérique. Dans une vaste majorité de ces pays, les relations entre personnes de même sexe sont criminalisées, et l'homophobie et la transphobie sont monnaie courante. Des gens paient cette intolérance de leur vie.

La question a été soulevée auprès du ministère des Affaires étrangères avant le sommet de l'Organisation des États américains et personne ne savait exactement quelle était la position du Canada. Nous avons d'ailleurs posé la question lors d'une rencontre organisée et dans nos consultations auprès de personnes s'intéressant aux différents enjeux en cause. Comment envisageons-nous la collaboration avec des pays ayant aussi mauvaise réputation et comment allons-nous faire valoir nos pratiques les plus efficaces? Personne n'avait les réponses.

Les gens du ministère nous ont pour ainsi dire répondu que nous devrions nous adresser à l'ACDI. C'était un peu le jeu de la patate chaude. Je ne crois pas qu'il y ait vraiment de réponse. Voilà plus de deux mois que nous leur avons parlé et nous attendons toujours. On nous a dit qu'on allait nous mettre en contact avec la personne désignée, celle qui détient l'enveloppe pour cette division, pour faire avancer ce dossier, mais nous sommes toujours dans l'expectative.

Il y a un manque de continuité. De nombreux ministres ont défilé récemment aux commandes des Affaires étrangères. Il y a des choses qu'il convient d'éclaircir relativement à ce ministère et à notre réputation internationale. Ces lacunes sont assurément beaucoup plus flagrantes lorsqu'on s'intéresse aux questions touchant les GLBT. J'espère avoir répondu à vos questions.

Le sénateur Jaffer : Le sénateur Nancy Ruth m'a un peu coupé l'herbe sous le pied avec sa question. Je vais continuer dans le même sens sans nécessairement m'attendre à une réponse immédiatement. Que suggéreriez-vous pour que le processus fonctionne vraiment au mieux à la prochaine occasion — et c'est également ce que nous cherchons à déterminer? Vous pourriez nous répondre à ce sujet ultérieurement.

M. Larcher : Brièvement, il y a environ deux mois, la Commission canadienne des droits de la personne nous a consultés pour l'élaboration d'une fiche de rendement nationale, d'un prototype. Je ne sais pas si les membres du comité sont au courant.

Dans les consultations, les gens de la commission ont mentionné que cela faciliterait l'EPU. En gros, il s'agit d'établir le bilan national du Canada au chapitre des droits de la personne, en fonction des catégories protégées par la Loi sur les droits de la personne et de divers facteurs économiques et sociaux.

It may work for issues around sex, race or Aboriginal persons. The problem for persons based on sexual orientation is that Statistics Canada does not record anything other than that you are married. In terms of dropout rates or issues around someone who might be like myself — who emigrated from St. Lucia and is now here and is gay — my socio-economic or political standing is not recorded. That is the biggest issue we have; we do not know.

In the creation of the prototype, the question is how do we get that national overview provincially and territorially? The issue is collecting data. That is the biggest thing in terms of the way we see it. As well, there needs to be consulting with all groups across the board and find out how they can accurately record those abuses or violation and take it forward from there.

Senator Jaffer: That is very helpful. Mr. Gonzalez, you gave me an insight that I did not have. I do not have a question for you because you answered our questions. We will certainly read what you have and consider what you have said in the report.

Senator Poy: Mr. Gonzalez, I do not have legal training, so I may be the only senator here who does not really understand what transitional justice is. Can you define it, please? What government carries it out? Is it all individual governments? You have mentioned things like the process of truth and reconciliation around the legacy of the residential schools, violence against women, and treatment of minorities and Aboriginal peoples. I would like to know what it entails.

Mr. Gonzalez: Thank you for the opportunity to deal with an issue that is a novel field in the protection of human rights.

Transitional justice is the generic name given to a number of policies that are based on three rights that are universally recognized as rights assisting victims of serious human rights violations. Those three rights are as follows. First, the right to truth, a right recognized by the Human Rights Council since 2005. That is, the right of victims to know circumstances of a given violation, the reasons for the violation, the whereabouts of victims, the fate of those who have disappeared, for example. Second, there is the right to pursue justice. That is, the right to ensure that there will not be impunity in cases of mass atrocities such as crimes against humanity or genocide. Third, there is the right in principle to try to return the victim to the situation before the violation. Those are the three rights that are internationally emerging as the minimum for victims of mass atrocities.

In addition, it is recognized that governments have an obligation to put in place certain institutional structures to prevent the reoccurrence of violations. What good is it to create a truth commission and expose a crime if you do not reform the institution that committed those crimes? The reform of abusive

Ce pourrait être utile pour les enjeux propres au genre, à la race ou aux Autochtones. Le problème, pour l'orientation sexuelle, c'est que Statistique Canada ne vérifie que si les gens sont mariés. Pour ce qui est des séparations ou d'établir le portrait de gens comme moi, qui ai émigré de Sainte-Lucie et qui vit dorénavant ici comme personne homosexuelle, le statut socioéconomique ou politique n'est pas consigné. C'est la principale difficulté, nous ne le connaissons pas.

Pour la création d'un prototype, il faut surtout décider comment nous allons brosser un portrait national, provincial ou international. Tout dépend de la collecte de données. C'est le principal enjeu à nos yeux. Il doit aussi y avoir des consultations avec tous les groupes possibles afin de déterminer comment consigner les abus ou les violations de droits. Nous verrons ensuite à partir de là.

Le sénateur Jaffer : C'est très éclairant. Monsieur Gonzalez, vous m'apportez une perspective que je n'avais pas. Je n'ai pas de question pour vous parce que vous avez déjà répondu à nos questions. Nous allons certainement lire la documentation que vous nous avez remise et ce que vous avez dit dans le rapport.

Le sénateur Poy : Monsieur Gonzalez, je n'ai pas de formation en droit, donc je suis peut-être le seul sénateur ici qui ne comprends pas vraiment en quoi consiste la justice transitionnelle. Pouvez-vous la définir, s'il vous plaît? Quel ordre de gouvernement s'en occupe? Est-ce une responsabilité qui incombe à chaque gouvernement? Vous avez mentionné le processus de vérité et de réconciliation relatif aux pensionnats indiens, la violence faite aux femmes et le traitement des minorités ainsi que des Autochtones. J'aimerais savoir ce que cela comprend.

M. Gonzalez : Je vous remercie de me donner l'occasion de vous présenter ce domaine bien nouveau de la protection des droits de la personne.

Justice transitionnelle est le nom générique donné à diverses politiques fondées sur trois droits universellement reconnus pour aider les victimes de graves violations des droits de la personne. Ces trois droits sont les suivants. Premièrement, le droit à la vérité, un droit reconnu par le Conseil des droits de l'homme depuis 2005. Il s'agit du droit des victimes de connaître les circonstances d'une violation donnée, les raisons qui l'expliquent, l'endroit où se trouvent les victimes, le destin de ceux qui sont disparus, et cetera. Deuxièmement, il y a le droit d'exiger justice. Il s'agit du droit de veiller à ce que personne ne jouisse de l'impunité dans les cas d'atrocités de masse comme les crimes contre l'humanité ou les génocides. Troisièmement, il y a le droit en principe de permettre à la victime de retrouver la situation dans laquelle elle se trouvait avant la violation. Ce sont les trois droits qui ressortent à l'échelle internationale comme les droits minimums des victimes d'atrocités de masse.

De plus, il est reconnu que les gouvernements ont l'obligation de mettre en place certaines structures institutionnelles afin de prévenir la récurrence de violation. À quoi bon créer une commission de vérité et exposer un crime au grand jour si l'on ne réforme pas l'institution qui l'a commis? La réforme des

institutions such as security forces; the dissolution of abusive intelligence services; and the reform of a judicial apparatus could be measures of transitional justice.

What to do with past abuses is a complicated issue. Some leaders may think that dealing with recent abuse may endanger their capacity to pursue their agendas and may challenge the capacity to create alliances across the aisle, as they say in the United States, for example. At the same time, not addressing these issues has a serious possibility of losing moral legitimacy. Many countries around the world have seen transitions to democracy and have seen how newly elected democratic leaders compromise on the treatment of the past. When they do, the democracy that has been achieved with so much difficulty starts to look more like the past regime.

What did South Africa do after the Apartheid regime? How did the countries in my region, Latin America, deal with the legacy of military dictatorships? If there is a transition in Zimbabwe or in Burma, what should one do? Those are the issues dealt with by transitional justice approaches.

[Translation]

Senator Pépin: Members of the Human Rights Council and civil society members made a number of recommendations to Canada during the UPR. What were the most important recommendations and how should Canada respond to them?

Mr. Gonzalez: There were a number of very important recommendations, particularly about the process of developing policy and on specific initiatives. But I would like to focus on one recommendation. It was very pertinent, especially for First Nations. It was the huge call from civil society and from other delegations for Canada to accept the Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. The Canadian delegation was severely criticized because Canada had been involved in the process of negotiating the declaration, but, when the government changed, Canada did a major about-face. So there was a very specific recommendation about it.

Senator Pépin: The UPR report highlights the fact that there are some international conventions that Canada has not ratified. Which ones should Canada consider as priorities?

Mr. Gonzalez: I made a complete list of the conventions that were mentioned during the UPR. One of the most pertinent is Convention 169 of the International Labour Organization. This convention deals with systematic consultation with indigenous peoples on all matters that affect them, for example, their territories, their rights, their customs and their capacity for meaningful autonomy. Canada has not signed this international convention. The explanation given by the Canadian delegation was that Canada has a legal obligation to find a balance between the rights of its indigenous and non-indigenous peoples, that is,

institutions abusives comme les forces de sécurité, la dissolution de services de renseignements abusifs et la réforme d'un appareil judiciaire abusif sont autant d'exemples de mesures de justice transitionnelle.

Le traitement des abus commis dans le passé est compliqué. Certains dirigeants peuvent craindre que le fait d'exposer des abus récents compromette leur pouvoir de réaliser leurs objectifs et de créer des alliances au-delà des divergences d'opinions, comme on dit aux États-Unis. En même temps, il est très dangereux de perdre de la légitimité morale si l'on ne s'attaque pas à ces problèmes. Beaucoup de pays en transition vers la démocratie voient leurs nouveaux dirigeants démocratiques élus faire bien des compromis pour ce qui est du traitement du passé. Le cas échéant, la démocratie naissante qui a émergé avec tant de difficulté prend des allures de l'ancien régime.

Qu'a fait l'Afrique du Sud après le régime de l'apartheid? Comment les pays de ma région, l'Amérique latine, abordent-ils l'héritage des dictatures militaires? S'il y a une transition au Zimbabwe ou au Myanmar, que faudrait-il faire? C'est le genre de questions qu'on aborde sous l'angle de la justice transitionnelle.

[Français]

Le sénateur Pépin : Les membres du Conseil des droits de l'homme et les membres de la société civile ont fait de nombreuses recommandations au Canada durant le processus de l'EPU. Quelles sont les recommandations les plus importantes qui ont été faites et comment le Canada devrait-il répondre à ces recommandations?

M. Gonzalez : Il y avait beaucoup de recommandations très importantes, particulièrement dans le processus de création de politiques et de mesures concrètes. Cependant, je voudrais me concentrer sur une recommandation. C'était très intéressant, particulièrement pour la question des peuples autochtones, c'est-à-dire la recommandation massive de la société civile et des autres délégations pour le Canada d'accepter la Déclaration des droits des peuples autochtones. La délégation du Canada a reçu de très fortes critiques sur le fait que le Canada avait soutenu le processus de négociation d'une telle déclaration, mais suite au changement de gouvernement, la délégation canadienne avait fait volte-face de façon radicale. Donc il y avait une recommandation très concrète dans ce cas.

Le sénateur Pépin : Le rapport de l'EPU fait ressortir que le Canada n'a pas ratifié ni entériné un certain nombre de traités internationaux. Quels sont ceux que le Canada devrait considérer comme prioritaires?

M. Gonzalez : J'ai fait une liste complète des traités spécifiques qui ont été mentionnés pendant l'EPU. Un des traités les plus intéressants est le traité 169 de l'Organisation internationale du travail. Ce traité se concentre sur la question de la consultation systématique avec les peuples autochtones sur toutes les questions qui pourraient les affecter, par exemple leurs territoires, leurs droits, leurs coutumes et leur capacité d'autonomie significative. Le Canada n'a pas signé ce traité international. L'explication qui a été donnée par la délégation était que pour le Canada, il y a une obligation légale de trouver un équilibre entre les droits des

the rights of all other Canadians. So the government has a responsibility to examine that balance before signing on to the convention.

[English]

The Chair: I would like to thank Mr. Larcher and Mr. Gonzalez for your input. We have heard many witnesses on this topic but you both brought a different perspective and suggestions, which have been extremely helpful.

I think we will all agree that we are profiting from the first round of the UPR. We will continue to monitor to see whether the first year was just growing pains or whether there will be more institutional soundness to the process. If there is anything that you can provide for us, not only directed to the Government of Canada but also to the Human Rights Council to allow for better processes, we would appreciate receiving your input.

When we were there a year before the UPR, we were told that Canada would be coming up this coming November. While things were going on here in Ottawa, we found out it was February. We should learn from experiences. Hopefully, the process will be more appropriate for those who need to avail themselves of it, namely, those people whose rights may be abused or not fully implemented, whether in Canada or elsewhere.

Thank you for bringing the Canadian perspective to the international realm and vice versa. It has been helpful. Thank you for your patience in waiting to come on to this panel.

The witness will be excused at this point as senators will be going into an in camera session.

(The committee continued in camera.)

populations autochtones et ceux des populations non autochtones, c'est-à-dire les droits de tous les autres Canadiens. Aussi, que le gouvernement a la responsabilité de faire une analyse de cet équilibre avant de se joindre à un tel traité.

[Traduction]

La présidente : J'aimerais remercier M. Larcher et M. Gonzalez de leur participation au débat. Nous avons entendu de nombreux témoins à ce sujet, mais vous nous avez tous les deux présenté la question sous un angle différent et vous nous avez fait des propositions, ce qui est extrêmement utile.

Je pense que nous serons tous d'accord pour dire que nous retirons beaucoup du premier processus d'EPU. Nous allons rester à l'affût pour voir si la première année ne fera que réveiller des douleurs ou si elle permettra d'assainir les institutions. Si vous avez quoi que ce soit à nous transmettre, non seulement à l'intention du gouvernement du Canada, mais aussi à l'intention du Conseil des droits de l'homme, pour améliorer les façons de faire, nous vous en serions très reconnaissants.

Un an avant le début de l'examen périodique universel, on nous avait dit que le Canada serait appelé à y participer en novembre prochain. Pendant que tout le reste suivait son cours ici, à Ottawa, nous avons appris que c'était en février. Nous aurons à tirer des leçons de nos expériences. J'espère qu'à l'avenir, le processus va s'améliorer pour les personnes qui ont besoin de s'en prévaloir, c'est-à-dire ceux et celles dont les droits ont été violés ou n'ont pas été respectés complètement, au Canada comme ailleurs.

Je vous remercie de faire connaître la perspective canadienne sur la scène internationale et vice-versa. C'est très utile. Je vous remercie de votre patience pendant que nous vous avons fait attendre.

Nous allons maintenant inviter les témoins à disposer puisque les sénateurs vont poursuivre leurs délibérations à huis clos.

(La séance se poursuit à huis clos.)

SENATE



SÉNAT

CANADA

**CANADA'S UNIVERSAL PERIODIC REVIEW BEFORE THE
UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL**

**Standing Senate Committee on
Human Rights**

SECOND REPORT

Chair

The Honourable Raynell Andreychuk

Deputy Chair

The Honourable Mobina S. B. Jaffer

May 2009

CANADA'S UNIVERSAL PERIODIC REVIEW BEFORE THE UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL

In May 2001, the Standing Senate Committee on Human Rights (“the Committee”) received a mandate to examine issues relating to human rights, and, *inter alia*, to review the machinery of government dealing with Canada’s international and national human rights obligations. The Committee has continued, pursuant to this mandate, to examine these issues through successive Parliamentary sessions and has continuously engaged in discussions with government officials, human rights advocacy groups, members of the Canadian mission to the United Nations Human Rights Council (the “UNHRC”), various countries’ ambassadors to the United Nations (“UN”), and officials from the Office of the UN High Commissioner for Human Rights, among others. The Committee has been particularly interested in the development of the UNHRC and its primary review mechanism for UN member states: the Universal Periodic Review (the “UPR”).

In the Committee’s first substantive report, *Promises to Keep: Implementing Canada’s Human Rights Obligations*,¹ we examined the predecessor to the UNHRC, the United Nations Commission on Human Rights, and made recommendations with regards to Canada’s participation in the work of the Commission, the implementation procedures Canada should adopt for international human rights treaties, and the measures Canada should take domestically to ensure that Canadian governments observe their national and international human rights obligations. When the United Nations Commission on Human Rights was replaced by the United Nations Human Rights Council in 2006, the Committee took the opportunity to study this new institution and the international machinery, processes and procedures that were being developed for it. The Committee’s May 2007 report entitled *Canada and the United Nations Human Rights Council: At the Crossroads*² constituted a preliminary study of the newly created UNHRC and related issues. In June 2008, the Committee released a follow-up report, entitled *Canada and the*

¹ Standing Senate Committee on Human Rights, *Promises to Keep: Implementing Canada’s Human Rights Obligations*, December 2001, available at:

<http://www.parl.gc.ca/37/1/parlbus/commbus/senate/Com-e/huma-e/rep-e/rep02dec01-e.htm>.

² Standing Senate Committee on Human Rights, *Canada and the United Nations Human Rights Council: At the Crossroads*, May 2007, available at:

<http://www.parl.gc.ca/39/1/parlbus/commbus/senate/com-e/huma-e/rep-e/rep12may07-e.pdf>.

United Nations Human Rights Council: A Time for Serious Re-Evaluation.³ This report provided, among other things, an analysis of how the institution building process at the UNHRC had progressed since the Council's first session, and made recommendations to the Government of Canada on steps it should take to maximize its position on the Council and work towards the establishment and maintenance of a strong UPR system.

The UNHRC and the UPR were created by UN Resolution 60/251, dated 3 April 2006.⁴ To guide the Council in its future work, the principles, objectives and certain criteria of the UPR process were further developed in the UNHRC Resolution 5/1, *Institution-building of the United Nations Human Rights Council*,⁵ dated 18 June 2007. While these instruments established that the UPR would be the main mechanism used by the Council to review states' human rights records, and while guidelines established for the UPR process specified that the human rights records of all member states would be reviewed through this mechanism once every four years, the full practices and procedures that the Council would use to conduct UPRs and that member states would use to prepare for them had not yet been fully developed. When the Committee's first report on the UNHRC in 2007 was tabled in Parliament, the UNHRC had yet to fully establish a schedule for reviews and timeframes for reporting requirements. Although it was known by the time the Committee tabled its second report on the UNHRC in 2008 that Canada would face its own UPR in 2009, precise details had yet to be worked out regarding the practices and procedures Canada would follow in preparing for its UPR or in responding to the feedback it would receive from other countries following the preliminary results of its review.

Canada underwent its first UPR before the UNHRC on 3 February 2009, and the UNHRC working group on the UPR released its draft report outlining the preliminary results of Canada's review on 5 February 2009. The Committee is currently in the process of receiving evidence and feedback, both from government departments involved with Canada's review and representatives from civil society who participated in the review process. The Committee intends

³ Standing Senate Committee on Human Rights, *Canada and the United Nations Human Rights Council: A Time for Serious Re-Evaluation*, available at: <http://www.parl.gc.ca/39/2/parlbus/cominbus/senate/com-e/huma-e/rep-e/rep13jun08-e.pdf>.

⁴ United Nations, *Resolution 60/251, Human Rights Council*, 3 April 2006, available at: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/A.RES.60.251.En.pdf>.

⁵ United Nations Human Rights Council, *Resolution 5/1, Institution-building of the United Nations Human Rights Council*, 18 June 2007, available at: <http://www1.umn.edu/humanrts/ivraw/Inst-building-UN.pdf>.

to report comprehensively on Canada's approach to its first UPR, as well as other matters related to the UNHRC, at a future date.

The Committee is aware that Canada was given a limited period of time to prepare for its review, and that some consultation took place with civil society both before Canada's UPR on 3 February 2009, and following Canada's receipt of the UNHRC working group's draft report on 5 February 2009. **We also recognize that Canada's response to the working group's draft report is limited to five pages and must be provided by 2 June 2009.** It therefore has become apparent to the Committee that the processes and procedures used for Canada's first UPR, both at the UNHRC and at the domestic levels, lacked clarity and transparency. As Canada will be reviewed again within four years (as all countries will be), an upfront and clear indication in this respect would assist in providing clarity where there is now confusion for those who are required to or who wish to participate in Canada's next UPR. We therefore recommend that the Government of Canada's plan for the next UPR be publicly announced before or at the time of filing its formal response to the UNHRC on 2 June 2009.

As stated previously, the Committee is presently in the process of receiving information and evidence regarding the UPR and other issues pertaining to the UNHRC, and will continue to monitor the UNHRC and Canada's role in the promotion and protection of human rights as per this Committee's aforementioned mandate. While we are not yet in a position to fully comment on the substantive issues raised with respect to the UPR process at this time, we have chosen to make recommendations on the importance of, and immediate need for a clear, effective and transparent plan for Canada's next UPR from the Government of Canada. This plan could establish broad and meaningful consultation and engagement with relevant stakeholders, parliamentarians and the Canadian public during the time period leading up to the next UPR. The Committee believes that reliable human rights processes and solid human rights foundations are essential to the guarantees of our human rights system.

RECOMMENDATIONS:

1. The Committee recommends that the Government of Canada immediately develop procedures in preparation for its next Universal Periodic Review and that a plan detailing these procedures be made available to the public either before or at the same time as its response to the Universal Periodic Review on 2 June 2009. This plan should outline a process that will ensure open and transparent, timely and substantive engagement with civil society, Aboriginal peoples' organizations, parliamentarians, and the Canadian public with respect to Canada's human rights obligations.
2. The Committee recommends that the Government of Canada table in Parliament its submissions and responses to the Universal Periodic Review of the United Nations Human Rights Council, as well as any of the Council's reports regarding Canada's review.

SENATE



SÉNAT

CANADA

**EXAMEN PÉRIODIQUE UNIVERSEL DU CANADA DEVANT LE
CONSEIL DES DROITS DE L'HOMME DES NATIONS UNIES**

**Comité sénatorial permanent
des droits de la personne**

DEUXIÈME RAPPORT

Présidente

L'honorable Raynell Andreychuk

Vice-présidente

L'honorable Mobina S. B. Jaffer

Mai 2009

EXAMEN PÉRIODIQUE UNIVERSEL DU CANADA DEVANT LE CONSEIL DES DROITS DE L'HOMME DES NATIONS UNIES

En mai 2001, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne (« le Comité ») a reçu le mandat d'étudier diverses questions ayant trait aux droits de la personne et d'examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. Tout au long des sessions parlementaires qui ont suivi, le Comité a poursuivi l'étude de ces questions, conformément à ce mandat, et a engagé un dialogue permanent avec des fonctionnaires, des groupes de défense des droits de la personne, des membres de la mission canadienne auprès du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (le « CDHNU »), des ambassadeurs de différents pays auprès des Nations Unies (l'« ONU ») et des représentants du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, entre autres. Le Comité s'est particulièrement intéressé au développement du CDHNU et à son principal mécanisme d'examen, à savoir l'examen périodique universel (l'« EPU »).

Dans son premier rapport de fond, *Des promesses à tenir : Le respect des obligations du Canada en matière de droits de la personne*¹, le Comité s'est intéressé au prédécesseur du CDHNU, à savoir la Commission des droits de l'homme des Nations Unies, et a formulé des recommandations au sujet de la participation du Canada au travail de la Commission, des procédures que le Canada devrait adopter pour mettre en œuvre les traités internationaux sur les droits de la personne et des mesures que le Canada devrait prendre à l'échelle nationale pour veiller à ce que tous les ordres de gouvernement au Canada respectent leurs obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. Lorsque la Commission des droits de l'homme de l'ONU a été remplacée par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2006, le Comité en a profité pour étudier cette nouvelle institution ainsi que ses rouages, mécanismes et procédures. Son rapport de mai 2007 intitulé *Le Canada et le Conseil*

¹ Comité sénatorial permanent des droits de la personne, *Des promesses à tenir : Le respect des obligations du Canada en matière de droits de la personne*, décembre 2001, accessible à : <http://www.parl.gc.ca/37/1/parlbus/commbus/senate/Com-f/huma-f/rep-f/rep02dec01-f.htm>.

*des droits de l'Homme des Nations Unies : À la croisée des chemins*², renferme une analyse préliminaire du CDHNU nouvellement créé et des enjeux connexes. En juin 2008, le Comité a publié un rapport de suivi intitulé *Le Canada et le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies : Une réévaluation approfondie s'impose*³. Il y fait, entre autres, l'analyse du chemin parcouru par le CDHNU depuis sa première session et formule des recommandations sur les moyens auxquels le gouvernement du Canada devrait recourir pour mieux tirer parti de sa position au Conseil et contribuer à l'établissement et au maintien d'un solide système d'EPU.

Le CDHNU et l'EPU ont été créés aux termes de la résolution 60/251 de l'ONU, en date du 3 avril 2006⁴. Afin de guider le Conseil dans ses activités futures, des principes, des objectifs et certains critères du processus d'EPU ont par la suite été définis dans la résolution 5/1 du CDHNU, *Mise en place des institutions du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies*⁵, en date du 18 juin 2007. Ces textes officialisent le recours à l'EPR comme principal mécanisme utilisé par le Conseil pour examiner le bilan des États membres au chapitre des droits de l'homme et, même si les directives générales applicables à l'EPR précisent que l'évaluation de la situation des droits de l'homme dans tous les États membres se fera une fois tous les quatre ans, rien n'est encore très précis en ce qui concerne les méthodes et les procédures que le Conseil mettra en œuvre pour effectuer les EPR, ni ce que devront faire les États membres pour s'y préparer. Au moment du dépôt du premier rapport du Comité sur le CDHNU en 2007, le Conseil n'avait pas encore entièrement terminé l'établissement de son calendrier d'examens et des échéanciers pour le dépôt des rapports. Même si, au moment du dépôt du deuxième rapport du Comité sur le CDHNU en 2008, nous savions que le Canada allait faire l'objet d'un EPR en 2009, il restait encore à préciser comment le Canada allait s'y prendre pour se préparer à son

² Comité sénatorial permanent des droits de la personne, *Le Canada et le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies : À la croisée des chemins*, mai 2007, accessible à :

http://www.parl.gc.ca/39_1/parlbus/commbus/senate/Com-f/huma-f/rep-f/rep12mar07-f.pdf.

³ Comité sénatorial permanent des droits de la personne, *Le Canada et le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies : Une réévaluation approfondie s'impose*, juin 2008, accessible à :

http://www.parl.gc.ca/39_2/parlbus/commbus/senate/Com-f/huma-f/rep-f/rep13jun08-f.pdf.

⁴ Nations Unies, *résolution 60/251, Conseil des droits de l'homme*, 3 avril 2006, accessible à :

http://www2.ohchr.org/french/bodies/hrcouncil/docs/A.RES.60.251_Fr.pdf

⁵ Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, *Résolution 5/1, Mise en place des institutions du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies*, 18 juin 2007, accessible à :

ap.ohchr.org/documents/F/HRC/resolutions/A_HRC_RES_5_1.doc.

EPR ou pour réagir aux observations formulées par d'autres pays après la publication des résultats préliminaires de son examen.

Le Canada a subi son premier EPR devant le CDHNU, le 3 février 2009, et le groupe de travail du CDHNU sur l'EPR a publié une première ébauche des résultats préliminaires de l'examen du Canada, le 5 février 2009. Le Comité s'affaire actuellement à recueillir des témoignages et des observations auprès des ministères et des représentants de la société civile qui ont participé à l'examen. Il compte présenter un rapport détaillé sur l'approche adoptée par le Canada à l'égard de son premier EPR ainsi que sur d'autres questions liées au CDHNU, à une date ultérieure.

Le Comité est conscient que le Canada a eu très peu de temps pour se préparer à son examen et que certaines consultations ont été menées auprès de la société civile avant que le Canada ne subisse son EPR le 3 février 2009 et aussi après la réception par le Canada du rapport préliminaire du groupe de travail du CDHNU, le 5 février 2009. **Nous savons aussi que la réponse du Canada au rapport préliminaire du groupe de travail ne doit pas compter plus de cinq pages et doit être remise le 2 juin 2009.** Il apparaît donc évident au Comité que, tant au niveau du CDHNU qu'à l'échelle nationale, les mécanismes et procédures mis en œuvre aux fins du premier EPR du Canada, ont manqué de clarté et de transparence. En prévision du prochain examen du Canada (et de tous les autres pays) dans quatre ans, il serait souhaitable qu'un avis initial soit publié à cet égard afin de dissiper la confusion dans laquelle se trouvent actuellement ceux qui doivent ou souhaitent y participer. Nous recommandons donc que le gouvernement du Canada annonce publiquement son plan en vue du prochain EPR avant de déposer sa réponse officielle au CDHNU le 2 juin 2009 ou en même temps.

Comme il est mentionné précédemment, le Comité recueille actuellement de l'information et des témoignages concernant l'EPR et d'autres questions touchant le CDHNU, et poursuivra son étude du CDHNU et du rôle du Canada dans la promotion et la protection des droits de la personne, comme le veut son mandat. Comme nous ne sommes pas encore en mesure pour l'instant de nous prononcer véritablement sur les questions de fond soulevées relativement au mécanisme d'EPR, nous avons choisi de formuler des recommandations sur l'importance et

l'urgence pour le gouvernement du Canada d'avoir un plan clair, efficace et transparent en vue de son prochain EPR. Ce plan pourrait prévoir de véritables consultations à grande échelle et un engagement auprès des intervenants compétents, des parlementaires et du public canadien tout au long de la période précédant le prochain EPR. Le Comité croit que des mécanismes fiables et de solides assises en matière de droits de la personne sont essentiels au maintien de la protection offerte par notre système des droits de la personne.

RECOMMANDATIONS :

- 1. Le Comité recommande que le gouvernement du Canada établisse immédiatement des procédures en prévision de son prochain examen périodique universel et qu'un plan détaillé à cet égard soit rendu public avant le dépôt de sa réponse à l'examen périodique universel le 2 juin 2009 ou en même temps. Ce plan doit décrire de quelle façon le gouvernement du Canada entend s'y prendre pour maintenir un engagement ouvert et transparent, opportun et fondamental, auprès de la société civile, des organisations autochtones, des parlementaires et du public canadien en ce qui concerne les obligations du Canada en matière de droits de la personne.**

- 2. Le Comité recommande que le gouvernement du Canada dépose au Parlement ses mémoires et ses réponses à l'examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, de même que les rapports du Conseil concernant l'examen du Canada.**

SENATE



SÉNAT

CANADA

**Report of the Standing Senate Committee on Human Rights
re: The Public Sector Equitable Compensation Act**

THIRD REPORT

Chair

The Honourable Raynell Andreychuk

Deputy Chair

The Honourable Mobina S. B. Jaffer

June 2009

INTRODUCTION

On 6 February 2009, the Minister of Finance, the Hon. Jim Flaherty, introduced Bill C-10, An Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on 27 January 2009 and related fiscal measures.¹ As an omnibus bill, Bill C-10 amended numerous federal statutes and enacted two new ones. One of the new acts of Parliament introduced by the bill was the *Public Sector Equitable Compensation Act* ("PSECA").² Bill C-10 was studied by the House of Commons Standing Committee on Finance on 23 and 24 February 2009³ and the Senate Standing Committee on National Finance on 10, 11 and 12 March 2009.⁴

Bill C-10 received royal assent on 12 March 2009, at which point the bill became the *Budget Implementation Act, 2009* ("BIA")⁵ and section 394 of the bill became the PSECA.⁶ In light of concerns expressed by the Senate that a more detailed examination of Bill C-10 was warranted, various Senate committees were asked to conduct further studies. On 12 March 2009, the date the bill received royal assent, a motion was adopted in the Senate referring those elements of the new BIA dealing with equitable compensation to the Standing Senate Committee on Human Rights (the "Committee") for study.⁷ Other aspects of Bill C-10 were referred to other Senate committees.⁸ Each committee is required to report the results of their study back to the Senate by 11 June 2009.

¹ Legisinfo, Internet site, <http://www.parl.gc.ca/legisinfo/index.asp?Language=E&Session=22&query=5697&List=toe>.

² Part 11 of Bill C-10 contained the PSECA (section 394), certain transitional provisions (sections 395 to 398) and consequential amendments to other legislation (sections 399 to 405). This is explained in greater detail in the section "The Transition Period" below.

³ House of Commons Standing Committee on Finance, Committee Meetings, Internet site, <http://www2.parl.gc.ca/CommitteeBusiness/CommitteeMeetings.aspx?Cntr=FINA&Language=E&Mode=1&Parl=40&Ses=2>.

⁴ Senate Standing Committee on National Finance, Committee Proceedings, Internet site, http://www.parl.gc.ca/common/Committee_SenProceed.asp?Language=E&Parl=40&Ses=2&comm_id=13.

⁵ *Budget Implementation Act, 2009*, S.C. 2009, c. 2.

⁶ *Public Sector Equitable Compensation Act*, S.C. 2009, c.2, s. 394.

⁷ Those parts dealing with equitable compensation in the BIA being: Part 11, sections 394 to 405 (the PSECA, the consequential amendments, and the transitional period provisions).

⁸ The motion, as adopted, reads:

That, notwithstanding any rules or usual practices, and without affecting any consideration or progress made by the Senate with respect to Bill C-10, the *Budget Implementation Act, 2009*, the following committees be separately authorized to examine and report on the following elements contained in that bill:

(a) The Standing Senate Committee on Energy, the Environment, and Natural Resources: those elements dealing with the *Navigable Waters Protection Act* (Part 7);

(b) The Standing Senate Committee on Banking, Trade, and Commerce: those elements dealing with the *Competition Act* (Part 12);

(c) The Standing Senate Committee on Human Rights: those elements dealing with equitable compensation (Part 11); and

This report begins by setting out the scope of the Committee's study and identifying the witnesses who appeared before us. A general background section follows that provides an overview of the pay equity complaints system included in the *Canadian Human Rights Act* ("CHRA")⁹ that has been replaced, in part, by the PSECA. This background section also provides a summary of the key provisions of the PSECA and the equitable compensation system it has introduced.

The substantive commentary provided to the Committee is included under the "What we Heard" section. This commentary is divided into sections covering general statements made in support or in opposition to the changes being brought in by the PSECA and into subsections that cover certain key points of discussion.

Lastly, this report includes a section containing the Committee's conclusions and recommendations.

THE SCOPE OF OUR STUDY

Having received the Order of Reference, the committee commenced its preparation for the study. Two public sector unions, the Professional Institute of the Public Service of Canada ("PIPSC")¹⁰ and the Public Service Alliance of Canada ("PSAC")¹¹ separately commenced legal proceedings in the Ontario Superior Court of Justice on 6 April 2009 and 28 April 2009, respectively, challenging the constitutionality of the PSECA and the *Expenditure Restraint Act*¹² (the other piece of legislation created by the BIA). Both applicants are alleging, among other arguments put forward, that the PSECA violates the guarantees of freedom of expression and

(d) The Standing Senate Committee on National Finance: all other elements of the bill, in particular those dealing with employment insurance; and

That each committee present its final report no later than June 11, 2009.

Available at: Parliament of Canada, Debates of the Senate, 2nd Session, 40th Parliament, Volume 146, Issue 19, available at: http://www.parl.gc.ca/40_2/parlbus/chambus/senate/deb-c/019db_2009-03-12-1E.htm?Language=E&Parl=40&Ses=2

⁹ *Canadian Human Rights Act*, R.S.C. 1985, c. H-6.

¹⁰ The Professional Institute of the Public Service of Canada, Internet site <http://www3.pipsc.ca/portal/page/portal/website>.

¹¹ The Public Service Alliance of Canada, Internet site, http://www.psaac.com/news/2009_releases/21-0409-e.shtml

¹² *Expenditure Restraint Act*, S.C. 2009, c. 2, s. 393.

freedom of association (sections 2 (b) and (d)) and the equality rights (section 15) included in the *Canadian Charter of Right and Freedoms*.¹³

The Committee respects the right of the Ontario Superior Court of Justice to make the final determination on the cases before it and in no way wishes to interfere in this process. Given that the PSECA is currently the subject of more than one constitutional challenge at this time, and given that the regulations required to fully implement the law are still at the development stage,¹⁴ the Committee has chosen to restrict the scope of this study to an examination of the changes brought in by the PSECA and the key differences between the new equitable compensation system and the old system for public sector pay equity complaints under the *Canadian Human Rights Act* (“CHRA”).¹⁵ This study does not question pay equity in Canada, nor does it examine its history.

WITNESSES WHO APPEARED BEFORE THE COMMITTEE

The Committee heard from a number of witnesses on 11 and 25 May 2009, and received their written submissions. On May 11th, the Committee heard from representatives from the Canadian Human Rights Commission: Mr. Ian Fine, Director General and Senior General Counsel, Dispute Resolution Branch and Ms. Fiona Keith, Counsel, Dispute Resolution Branch. We also heard from Mr. John Farrell, the executive director of the Federally Regulated Employers - Transportation and Communication (“FETCO”), and Mr. David Olsen, Assistant General Counsel, Legal Affairs, Canada Post Corporation.

On May 25th, the Committee heard from Hélène Laurendeau, Assistant Secretary, Labour Relations and Compensation Operations, from the Treasury Board Secretariat of Canada, followed by a panel including: Mr. Milt Isaacs, President and Chair of the Board of Directors, Association of Canadian Financial Officers (“ACFO”); Ms. Patty Ducharme, National

¹³ Professional Institute of the Public Service of Canada, Submission to the House of Commons Standing Committee on Finance, dated 23 February 2009, available at: http://www3.pipsc.ca/portal/page/portal/website/issues/govtaffairs/fe_brief_en.pdf.

¹⁴ Hélène Laurendeau, Assistant Secretary, Labour Relations and Compensation Operations, Treasury Board Secretariat of Canada, testimony before the Committee, 25 May 2009.

¹⁵ *Canadian Human Rights Act*, R.S.C. 1985, c. H-6.

Vice-President of PSAC; Ms. Daphne Taras, Professor of Labour Relations, Haskayne School of Business, University of Calgary; and Mr. Geoffrey Grenville-Wood, General Counsel, PIPSC.¹⁶

BACKGROUND

A. OVERVIEW OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

Prior to the PSECA, public sector pay equity matters were handled by the Canadian Human Rights Commission ("CHRC") and the Canadian Human Rights Tribunal ("CHRT") under the CHRA. The CHRA was enacted in 1977 to provide an informal and effective process for resolving cases of discrimination in areas of federal jurisdiction. The system is essentially complaints-based in that a complaint of discrimination must be lodged with the CHRC before the process can go forward. The CHRA does not expressly set out rights to equality in the manner of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*,¹⁷ nor does it create negative proscriptions in the manner of the *Criminal Code*.¹⁸ Rather, it simply states that certain conduct amounts to a "discriminatory practice," asserts that such practices can be the subject of a complaint to the CHRC and further, provides that anyone found to be engaging or to have engaged in a discriminatory practice can be ordered to provide a remedy. Sections 7 through 11 of the CHRA prohibit discriminatory employment practices on certain prohibited grounds by federal public sector and federally regulated private sector employers.¹⁹ More specifically, section 11 of the CHRA pertains to pay equity and provides that: "It is a discriminatory practice to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value."

Upon receipt of a complaint pursuant to section 11 of the CHRA, the CHRC has the power to investigate and then to settle or dismiss complaints, or alternatively, to refer any disputes to the CHRT for hearing and resolution. A number of factors are considered in assessing whether a complaint under section 11 is justified. Regulations passed under the CHRA,

¹⁶ All quotations from witnesses contained in this report are taken from these oral testimonies unless otherwise stated.

¹⁷ Part I of the *Constitution Act, 1982*, being Schedule B to the *Canada Act 1982* (U.K.), 1982, c. 11.

¹⁸ *Criminal Code*, R.S.C. 1985, c. C-46.

¹⁹ Canadian Human Rights Commission, Internet site, <http://www.chrc-ccdp.ca>.

the *Equal Wages Guidelines, 1986*,⁽²⁰⁾ establish the principles and criteria to be used in making such an assessment. These guidelines establish, among other rules, that in determining whether a wage-payment practice complained of is discriminatory on the ground of gender, one factor to be considered is whether the “job group” at issue is predominantly male or female. The Guidelines also identify certain exceptions that could justify differences in wages between men and women for work of equal value, such as internal labour shortages, seniority or performance ratings.

In order to determine whether employees are performing work of “equal value”, section 11 (2) of the CHRA sets out that an assessment of the “value” of the work being performed by the complainant(s) must be undertaken, using the following criteria: “the composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed.” “Reasonable factors” may also be considered in accordance with the *Equal Wages Guidelines* to justify a difference in wages, such as: performance ratings, internal shortages, regional rates or temporary training.

Prior to the enactment of the PSECA, the CHRA applied to all federal public sector and federally regulated private sector employees. Currently, it continues to apply only to the federally regulated private sector for pay equity matters.

B. OVERVIEW OF THE PUBLIC SECTOR EQUITABLE COMPENSATION ACT

The Coming into Force of the PSECA

As stated previously, the PSECA was introduced under a single provision of Bill C-10: section 394. Other provisions in Part 11 of Bill C-10 made consequential amendments to the CHRA and the *Public Service Labour Relations Act* (the “PSLRA”) to accommodate the new equitable compensation system (sections 399 to 405), while other provisions in this Part created a transitional period to prepare for the changes being brought in by the PSECA (sections 395 to 398). The transitional provisions came into effect on royal assent of the bill. Sections 394 and 399 to 405 will come into force on a day to be fixed by order of the Governor in Council. This

²⁰ *Equal Wages Guidelines, 1986* (SOR/86-1082).

date has not yet been publicly announced, though as discussed below, Hélène Laurendeau of the Treasury Board Secretariat explained she expected this to occur within 18 months time.

Objective of the Act

In 2000, the government established the Pay Equity Task Force to review the federal pay equity system and propose recommendations for possible new legislation. The Task Force released its final report in 2004 titled *Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Right*, also known as the Bilson Report for the Chair of the task force, Beth Bilson.²¹ The Bilson Report noted certain shortcomings in the CHRA system of handling pay equity in the federal public sector, most notably the “lengthy delays . . . and staggering costs associated not only with the outcome [in pay equity cases] but with the very process itself.”²² The Bilson Report recommended, among other reforms, the enactment of separate pay equity legislation that would require employers and employees to develop a pay equity plan and that would include dispute resolution and enforcement mechanisms. Hélène Laurendeau, in her appearance before the Committee, stated that it is the Treasury Board’s position that a number of the key recommendations in this report were incorporated into the PSECA. The Committee notes, however, that the Bilson report recommended that: “the new federal pay equity legislation provide that the process for achieving pay equity be separated from the process for negotiating collective agreements.”²³

The PSECA replaces the complaints-based system previously found in the CHRA with a system where employers and bargaining agents must take “proactive” steps to report on their achievements in realizing “equitable compensation”. Under the new system, disputes and complaints regarding equitable compensation matters are handled by the Public Service Labour Relations Board (“PSLRB”) rather than the CHRC and the CHRT.

²¹ Pay Equity Task Force, “Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Right” (the “Bilson Report”), Government of Canada Webarchive, Internet site,

<http://www.collectionscanada.gc.ca/webarchives/20060209202629/http://www.justice.gc.ca/en/paveqsal/6000.html>.

²² *Ibid.* See the Conclusion to Chapter 3 of the Bilson Report.

²³ *Ibid.* See Recommendation 16.1 at p. 518.

Application of the Act

The PSECA applies to the Treasury Board of Canada as employer of the departments and agencies listed in Schedules I and IV of the *Financial Administration Act*,²⁴ separate agencies as employers for departments and agencies listed in Schedule V of the *Financial Administration Act*, the Royal Canadian Mounted Police and the Canadian Forces, in both the unionized and non-unionized settings. Those federally regulated employers not covered by the PSECA will remain under the jurisdiction of the CHRA.

The general intent of the PSECA is that “equitable compensation matters” (i.e., situations where equitable compensation is not being achieved) will be addressed at the time employees’ wages are set during the collective bargaining process and/or salary negotiations, rather than after a dispute has arisen and through legal proceedings.²⁵ The PSECA provides that the Governor in Council may make further regulations with regards to a number of the matters covered by it, such as equitable compensation assessments (section 4(5)); however, these regulations are still under development.²⁶

Proactive obligations

In unionized workplaces, the PSECA imposes obligations on both public sector employers and bargaining agents to take steps to ensure that employment wages are equitable. It requires employers and bargaining agents to provide reports to employees setting out the measures they have taken to ensure equitable compensation. The PSECA also sets out a process for employers of non-unionized employees to address equitable compensation issues and to report back to their employees on any determinations made with regards to such matters.

Employers and bargaining agents must undertake equitable compensation assessments to determine whether equitable compensation matters exist with regards to job groups that are

²⁴ *Financial Administration Act*, R.S.C. 1985, c. F-11.

²⁵ The Treasury Board Secretariat, “Statement by the President of the Treasury Board Welcoming the Public Sector Equitable Compensation Act,” Internet Site, <http://www.tbs-sct.gc.ca/media/nr-ep/2009/0206b-eng.asp>.

²⁶ Hélène Laurendeau, testimony.

predominantly female. In determining whether a job class is predominantly female for equitable compensation analyses, the threshold for the percentage of employees in the class that are required to be female is set at 70% (section 2). This is to be contrasted with the CHRC and CHRT which had been using different thresholds for different sizes of enterprises as set out in the *Equal Wages Guidelines*: 70% for groups with under 100 employees, 60% for groups between 100 and 500 employees, and 55% for groups of over 500 employees.

To determine the value of work, the PSECA sets out criteria to be applied during an equitable compensation assessment (section 4(2)). These include the skill, effort, and responsibility required to perform the work and the working conditions under which the work is performed. These are criteria that already exist in the *Equal Wages Guidelines*. In addition, the assessment may consider the employer's recruitment and retention needs, the qualifications required to perform the work, and the market forces affecting employees with those qualifications (section 4(2)(b)). A related provision is set out in the preamble to the PSECA, stating that it is intended to recognize that "employers in the public sector of Canada operate in a market-driven economy."

Where an equitable compensation matter is found to exist in a unionized workplace, the PSECA imposes various obligations on employers and unions to make reports available to employees setting out how an assessment was made and how any equitable compensation matters should be addressed, prior to a union submitting a collective agreement to its membership for ratification (sections 15 and 22, for example). Where an equitable compensation matter is found to exist in a non-unionized workplace, the employer must develop a plan to resolve it within a reasonable time and provide a report outlining, among other things, its plan to address the matter, to affected employees (section 7(1)).

Dispute resolution procedures

The PSECA maintains the right to make a complaint for those who believe there is a lack of equitable compensation in a workplace, though complaints will be brought before the PSLRB

rather than through the CHRC.²⁷ The PSECA also contains provisions that outline procedures that employees may use to contest the conclusions of equitable compensation assessments or to complain that their employer or bargaining agent has not complied with the PSECA. Complaint procedures exist in the Act for both non-unionized (sections 10, 11, 29 and 30) and unionized (sections 23, 24, 31, 32, and 33) employees. The PSECA also sets out the process that employers are to use to respond to a complaint: usually by providing employees with a written response setting out the steps that will be taken to address the complaint and any equitable compensation matters that arise.

The PSLRB has the right to dismiss complaints it receives or to require employers and bargaining agents to provide reports to the Board setting out the equitable compensation assessment. Where the Board is of the opinion that the report contains a “manifestly unreasonable” error, the Board may, by order, require the employer to take measures to correct the error (section 30(2)). It may also order the employer to pay the complainant a lump sum as compensation or to pay equitable compensation to the employees in a particular job class. The procedures for unionized employees are similar; however, in these cases, obligations may be imposed on the bargaining agent as well as the employer.

Arbitration and conciliation procedures are included as options that may be chosen by bargaining agents for unresolved disputes during the course of collective bargaining. If bargaining agents select these options, the arbitration and conciliation procedures in the PSLRA apply (sections 17 to 21). The Board also has the power to order the payment of costs in relation to any PSECA complaint (section 34).

Prohibitions and offences

Sections 36 to 41 of the PSECA contain prohibitions and offences provisions. For example, section 36 states that employers and bargaining agents must refrain from encouraging or assisting any employee in filing or proceeding with a PSECA complaint. Therefore, a union is

²⁷ Under the consequential amendments to the PSLRA (sections 401 to 403 of the BIA), unions and individuals may bring complaints under the PSECA for “equal work for equal value” related matters, but not grievances under the PSLRA procedures.

not able to assist an employee in bringing forward a complaint and may be fined up to \$50,000 if it does so. Section 40 provides that an employer who refuses to employ a complainant or otherwise discriminates against him or her, or a bargaining agent who takes any disciplinary or discriminatory actions against a complainant, may be found guilty of a summary conviction offence, and receive a fine of up to \$10,000.

WHAT THE COMMITTEE HEARD

A. THE TRANSITION PERIOD

The Committee heard from witnesses regarding the current legal status of the PSECA and how complaints are currently being handled during the transition period created under the BIA. As explained above, Part 11 of the BIA includes provisions that create the PSECA, consequential amendments to other statutes, and provisions that govern the transition period prior to the coming into force of the PSECA.²⁸

The transitional provisions found in sections 395 to 398 of the BIA came into force when Bill C-10 received royal assent. The PSECA and the consequential amendments will come into force on a day to be fixed by order of the Governor in Council. This date has not yet been publicly announced.

Representatives from the Treasury Board Secretariat and the CHRC explained that during the transition period, the CHRC will forward any complaints it receives to the PSLRB for determination. By contrast, all complaints that are currently before the CHRT will continue to be dealt with by this body even if the PSECA comes into force before a particular matter has been concluded. With respect to complaints made either before or after the enactment of the PSECA that are not yet before the CHRT, until such time as the PSECA actually comes into force, the PSLRB will apply the CHRA to resolve complaints based on section 7 or 10 of that Act, if the complaint is in respect of the employer establishing or maintaining differences in

²⁸ Again, section 394 of the BIA is the PSECA set out in its entirety. Sections 395 to 398 create a framework to govern the transitional period and the transfer of jurisdiction from the CHRC and the CHRT to the PSLRB for matters covered by the PSECA. Sections 399 to 405 contain consequential amendments to the CHRA and the PSLRA.

wages between male and female employees, as well as complaints based on section 11 of the CHRA. In addition to setting out the procedure for handling complaints during the transition period, the transitional provisions contained in sections 395 to 398 of the BIA set parameters regarding remedies and award procedures.

Hélène Laurendeau explained that it is the intention of the Government of Canada to have the PSECA regulations ready within 18 months from now. After the regulations are complete, an order in council will be made bringing the PSECA into force. Once the PSECA is in force, a further set of transitional provisions will take effect to give employers and unions time to adapt to the new law and prepare for the proactive steps it requires of them. According to Ms. Laurendeau, this second transition period will last approximately two years.

Hélène Laurendeau also stated that the Government intends to undertake consultations with relevant stakeholders in preparing the PSECA regulations. On this subject, Milt Isaacs noted that: “Meaningful consultation with all parties affected by [these changes] could mitigate some of the problems with the new process.”

Lastly, Hélène Laurendeau explained that the PSECA is intended to ensure that pay equity will be reviewed each time the Government engages in collective bargaining in a unionized environment, or, alternatively, in the case of a non-unionized environment, when an employer revises the salaries of non-unionized employees.

B. PAY EQUITY IN THE PUBLIC SECTOR BEFORE THE PSECA

Witnesses who appeared before the Committee provided various insights and opinions regarding how the former system for addressing pay equity complaints in the public sector functioned under the CHRA, and how it continues to function for the federally regulated private sector (which is not subject to the PSECA).

Representatives from the CHRC explained that the Commission has developed significant experience in handling pay equity issues over the past 30 years.²⁹ In their view, this system allowed the CHRC in many cases to remedy situations where groups of predominantly female employees were receiving less pay than their male comparator groups. They stated that resulting CHRT decisions benefited “thousands and thousands of individuals, both in the private and public sector.”

Having said this, most witnesses who appeared before the Committee were able to identify certain problems with the CHRA system, though some had stronger criticisms than others. The most common concern expressed pertained to the amount of time involved processing pay equity complaints and in resolving disputes in any subsequent litigation. According to Hélène Laurendeau of the Treasury Board Secretariat, most complaints took at least 6 years to resolve, while one federal public service case took 15 years. She added that the former pay equity system in the federal public service was “reactive, lengthy, costly and very adversarial.” She added that in 2001, the CHRC found that pay equity cases represented less than 8 per cent of all its cases, but yet absorbed about one-half of the Commission's total spending on legal services. Lawyer David Olson explained that his client, Canada Post Corporation, has been involved in 26 years of “complex litigation” under Section 11 of the CHRA.

Professor Daphne Taras from the University of Calgary explained that compared to average grievance time delays and other types of conflict resolutions within labour relations, the backlog of cases and long delays that has plagued human rights is “unique in labour relations.” Patty Ducharme of PSAC commented that “the length of time and cost related to pay equity complaints under the former human rights model is due in large part to the fact that the employer never admits to a pay gap and will fight to the bitter end.”

Milt Isaacs of ACFO submitted that some of the difficulties with respect to the resolution of pay equity complaints under section 11 of the CHRA resulted from the fact that the

²⁹ As noted by the representatives from the CHRC, the Commission has been handling pay equity complaints under section 11 of the CHRA since 1978. The Equal Wages Guidelines were developed in 1986 and provided further clarification of the Tribunal's and the Commission's respective roles.

Commission was chronically under-resourced. In addition, he indicated that the process was set up in such a way that either party could bog claims down should they be so inclined. It was not uncommon for claims to go unresolved for a decade or more as every milestone in the process could be challenged or appealed. However, he added that despite its flaws, he was not convinced that the government had brought forward a strong enough business case to demonstrate that the system under the CHRA was “broken”.

CHRC representatives noted that pay equity is a “complex area”, acknowledged by courts and tribunals as subsuming many areas of expertise, including “job evaluation, classification, and statistics.” The potential of pay equity complaints to involve “sizeable financial remedies” and complex jurisdictional issues were noted as factors that contributed to the litigious nature of the former complaints processes. Professor Taras also underscored the complex nature of pay equity matters.

The CHRC representatives also pointed out that significant changes have been made to their complaints-processing system since its inception, and that these changes have been applied to pay equity complaints where possible. Although pay equity complaints continue to take more time than other files to conclude, and although this processing system does not apply to the litigation process that follows, complaints are being processed in less time now than in the past.

THE NEW “EQUITABLE COMPENSATION” SYSTEM

A New Approach

Witnesses who appeared before us came with very different opinions regarding the PSECA and held many different perspectives. Most, however, agreed that the changes brought in by the PSECA were significant. “By moving pay equity into the realm of collective bargaining,” ACFO submitted, “the government has fundamentally changed the way in which public servants enforce their human rights.”³⁰ The main arguments expressed by witnesses in support of the new law pertained to replacing the negative aspects of a reactive litigious model that has been prone

³⁰ ACFO, written submissions to the Committee, 25 May 2009.

to long delays with a proactive model that obligates employers and unions to take active steps to promote “equitable compensation”. The main arguments expressed by witnesses in opposition to the new law pertained to concerns over how pay equity/equitable compensation may be achieved within the collective bargaining process and how individuals will be able to advance pay equity/equitable compensation complaints under the PSECA without the assistance of their bargaining agents.

Several witnesses expressed the view that within the context of unionized workplaces, the collective bargaining process may, in theory at least, be an opportune time to deal with pay equity issues. FETCO, an organization representing employers and employer associations in the transportation and communications sectors coming under federal labour jurisdiction, sees this as a necessary integration. Hélène Laurdeneau expressed the view that “over the course of history, concrete action on many employee rights has been achieved and maintained at the bargaining table through the collective bargaining process”, and listed “fair wages, proper hours of work ... proper working conditions, and issues such as parental leave and occupational health and safety” as examples. PIPSC stated that it welcomed “the opportunity to negotiate pay equity” with the employer. Support for this approach was previously made by the CHRC in a 2001 annual report when it stated that it is “a good idea” for employers and unions to deal with pay equity issues together: “When you are looking at wage rates, why not put your mind to issues that may impact on any pay inequity? That makes sense.”³¹ Witnesses were divided, however, on the manner in which the collective bargaining process should be used to address pay equity issues.

The Committee also heard commentary from witnesses with regard to the fact that the PSECA has replaced the term “pay equity” with a new term: “equitable compensation”. It was noted, however, that the preamble does state that: “Parliament affirms that women in the public sector of Canada should receive equal pay for work of equal value.” “Equal pay for work of equal value” is the phrase used in the CHRA to connote pay equity. Some Senators asked questions to the witnesses about the significance of the use of this new term “equitable compensation” throughout the PSECA and the absence of the phrase “equal pay for work of

³¹ Canadian Human Rights Commission, *Special Report to Parliament on Pay Equity, 2001*, available at: [a/publications/special_report-en.asp](http://www.chrc-ccdp.ca/publications/special_report-en.asp) [http://www.chrc-ccdp.ca/publications/special_report-en.asp]

equal value” in all but the preamble of the Act. Hélène Laurendeau of the Treasury Board Secretariat explained that: “The Act uses the term “equitable compensation” to reflect more closely the fact that it is not only about pay equity, but also about equity in all elements of compensation, which can extend to working conditions and benefits.” She noted also that this language was meant to reflect the language used in Convention 100 of the International Labour Organisation, where the term “equal remuneration” is used.³²

The Committee heard opposing views on whether or not the PSECA brings Canada into further compliance with its International Labour Organisation obligations. Hélène Laurendeau stated the view that the act does meet these obligations as it applies “the principle of equal pay for work of equal value in our methods for determining compensation.” She added that: “These obligations can be found in the International Labour Organization's 1951 convention.” Geoffrey Grenville-Wood, by contrast, stated that PIPSC believes that “this legislation violates [Canada’s] obligations under the International Labour Organisation's conventions, which protect pay equity and the concept, which is now removed from the legislation, of equal pay for work of equal value.” He added that this concept “is now being redefined.”

General support for the PSECA

Hélène Laurendeau presented the Treasury Board Secretariat’s case for the PSECA. She stated that one of the key components of the PSECA is that it “will achieve and maintain equitable compensation by ensuring that it is addressed at the time that wages are set.” She further explained that this will be done “by ensuring that both employers and bargaining agents take the steps necessary to properly assess the issues and address them at the collective bargaining table, the forum for wage setting in a unionized environment.”

John Farell and David Olson expressed FETCO’s support for the new legislation. David Olson stated that the PSECA “makes sense” because “it integrates equitable compensation, or

³² International Labour Organisation, Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_84_en.pdf

pay equity, into the collective bargaining process” where the level, structure, nature and amount of compensation can be appropriately dealt with.

John Farrell, David Olson and Hélène Laurendeau were all of the opinion that unions need to be more responsible for the outcomes of collective bargaining with regards to pay equity issues. They cited instances where unions have been able to file pay equity claims on behalf of employees and against the employer, despite having negotiated and agreed to the very collective agreement that they were now contesting. They saw this as a flaw in the previous complaint-driven pay equity resolution system under the CHRA. FETCO added that where unions can make pay equity complaints regarding a collective agreement they negotiated, this “destabilizes the collective bargaining process” and allow unions to avoid their responsibilities of fair representation to their members.³³

General concerns about the PSECA

The Committee also heard strong criticisms made against the PSECA. Milt Isaacs of ACFO referred to the PSECA as “an attack on the human rights and freedoms that Canadians hold dear.” Patty Ducharme of PSAC stated that public service workers have been “stripped” of their fundamental right to pay equity. PIPSC submitted its contention that the PSECA constitutes an “unwarranted and unnecessary attack on the *Charter* rights of federal public-service employees, and the unions representing them.” It described the PSECA’s promise of affirming the principles that women should receive equal pay for work of equal value as “hollow and cynical ... for the provisions of the Act are designed to ensure that there is no workable or practical means of attaining this objective.”³⁴

ACFO expressed its doubts that the changes brought in by the PSECA will achieve the “worthwhile goal” of pay equity in the federal public service. It is concerned that there has been “no increase in resources” for the resolution of pay equity matters and that “the regulations necessary to effect these significant changes to the pay equity regime have yet to be defined.” It

³³ FETCO, written submissions to the Committee, 11 May 2009.

³⁴ PIPSC, written submissions to the Committee, 25 May 2009.

is also concerned that the “inherent flaws” in the old CHRA system, namely “a lack of resources and perceived lack of political will to settle pay equity claims,” has not “gone away” with the introduction of the PSECA; rather, “they have just been moved into a new, less appropriate forum.”

ACFO, PIPSC and PSAC all expressed concerns about the effects the PSECA will have on pay equity, given the manner in which the resolution of pay equity matters has been introduced into the general collective bargaining process. PIPSC submitted that: “Several provincial acts require unions and the employer to bargain pay equity issues. However, the bargaining about pay equity is done separately from negotiations on more standard labour issues, and is about how pay equity is going to be implemented.”³⁵ ACFO fears that pay equity will be reduced to a “bargaining chip” in that it will be subject to debates at the bargaining table, “putting it on the same level as call-back pay, court leave, travel time and stand-by pay.” PIPSC stated that with the PSECA “pay equity has become an interest of employees that can be traded off against other improvements in collective agreements, rather than a fundamental right to be free from inequitable compensation rules.”³⁶

David Olson of FETCO specifically responded to arguments such as these by stating that in his view the PSECA does not in fact make pay equity negotiable, but rather “recognizes the principle and provides a mechanism” in the collective bargaining process, while allowing equal pay and freedom of association to “be addressed together in order for both to be balanced and achieved.”

ACFO and PISPC noted that Treasury Board representatives have made public statements to the effect that there has been no analysis made to determine whether the PSECA would save the Government of Canada money or resources. Such statements have, at least in part, led ACFO to question the economic benefits of the PSECA, and to describe the Act as having “questionable merit from a business perspective.” It explained that a “business case is supposed to do two things: evaluate a system or program from a dollars and cents perspective

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*

and apply value to that financial analysis by considering it in the greater context.” In making the decision to introduce the PSECA, ACFO claims that the government has not respected the Treasury Board Management Accountability Framework³⁷ to ensure that business cases are drafted for all major changes made to the public service, and is calling on the Government to respect this Framework.

PSAC expressed its concern that the PSECA “introduces a new mechanism that will actually restrict the capacity of women in the public sector to claim and obtain pay equity.” Among a number of criticisms it raised, PSAC argued that the definition of female-predominant job groups included in the PSECA, which requires that women make up 70 per cent of the workers in the group, will restrict the substance and application of pay equity in the public sector. Patty Ducharme explained: “Some workers will be entirely excluded from accessing the new equitable compensation mechanism, since workers who belong to a job group comprised of between 55 to 69 per cent women are no longer considered to be members of a female-predominant group.” Milt Isaacs added that: “Lost in much of the talk about this legislation is the fact that the government has unilaterally changed the threshold for making pay equity complaints.” He explained that other countries and international precedents have set a threshold for female predominance in job groups at anywhere between 55 to 70 per cent. According to his explanation, this threshold varies depending on the size of the job group and the nature of the work, with the highest threshold being reserved for unique situations. “The government locked on that rare and exceptional threshold,” he added, “and applied it across the board, thereby denying a number of groups access to their human rights.”

Professor Daphne Taras expressed her view that the PSECA contains provisions that are “uniquely problematic,” although she focused her submissions to the Committee on the argument that portions of PSECA “likely violate” the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*: namely, sections 2(b) on freedom of expression and 2(d) on freedom of association. She added that: “Instead of becoming a sensible means for resolving long-standing pay equity disputes, PSECA cannot help but provoke *Charter* litigation.”³⁸

³⁷ Treasury Board of Canada Secretariat, “Treasury Board Management Accountability Framework,” available at: <http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/documents/booklet-livret/booklet-livret-eng.asp>

³⁸ Daphne Taras, written submissions to the Committee, 25 May 2009.

Ian Fine of the CHRC noted that the Commission has concerns about this legislation, although he was hesitant to comment on them at this time, given that the PSECA is still in an early stage of development and the regulations to the PSECA have not yet been drafted (which may ultimately address many of the Commission's outstanding concerns). He did indicate that he felt safeguards and checks and balances needed to be put into place, and the CHRC is unclear, at this point, whether the new regulations and PSECA processes will ultimately provide these.

Witnesses from the unions submitted a number of recommendations regarding the PSECA and the changes they would like to see made to it. Not surprisingly, as PIPSC and PSAC are challenging the constitutionality of the PSECA in court, they argue that the PSECA should be repealed and replaced with legislation more in keeping with how they have interpreted the recommendations contained in the Bilson report. In particular, they contend that if pay equity is to be dealt with as part of the collective bargaining process, it should be dealt with as a separate issue from the other matters being negotiated. In addition, they would like to see pay equity disputes resolved by a tribunal with special expertise in pay equity matters. PIPSC submitted a lengthy list of alternative proposed modifications to the law.³⁹ ACFO, for its part, is asking the Government to, among other things, “establish a mechanism to allow for meaningful consultation in the development of the regulations associated with the *Public Sector Equitable Compensation Act*”; to “commit to a three-year review of the *Public Sector Equitable Compensation Act* to evaluate the actual financial and procedural impact of the changes to pay equity;” and to “establish a mechanism for meaningful consultation with the bargaining agents when developing future legislation with substantial impact on the public service.”⁴⁰

Union representation in disputes

A number of concerns were raised by witnesses with regard to section 36 of the PSECA, the consequential amendments made to the PSLRA that prevent grievance procedures from being used to resolve equitable compensation matters, and, generally, the ability of unions to represent individual employees in equitable compensation matters under the PSECA.

³⁹ PIPSC, written submissions.

⁴⁰ ACFO, written submissions.

Professor Taras explained her view that “section 36 and the consequential amendments deprive workers of asserting their rights by denying them access to readily-available and low-cost expertise” and “detach workers from the unions that have been given a statutory right (under the *PSLRA*, Section 67) to be “exclusive” bargaining agents on behalf of their employees.”⁴¹ She further explained how unions can provide litigation support, whereas individual employees may not have the “power, expertise, time, or resources to advance their claims.”

“It is natural that people would turn to unions and they would turn even to their human resources experts within their employer,” Professor Taras added, “but this act uniquely diverts workers from going to the very people who could help unravel the statutory regime that is creating a barbed wire barrier to their access to justice.” She compared certain provisions in the *PSECA* to employment practices in the middle of the twentieth century where workers “could not join unions as a condition of continued employment.” She stated that such provisions “have no place being enacted into Canadian law” and expressed her surprise that in 2009 she has found herself “fighting provisions of a statute that deprives workers of association, a Charter right, as a condition of making a complaint.”

Professor Taras also contended that “a collective agreement is a living document, and it is subject to a great deal of mid-contract interpretation.” Accordingly, developments may occur at other times than during the collective bargaining process that might justify a pay equity issue being raised by a union.

PISPC added that section 36 of the *PSECA* would “force unions to abdicate their fundamental role as employees’ representatives and criminalize unions who assist their members.” PSAC argued that the prohibition against union assistance or encouragement in filing a pay equity complaint “compels women to file complaints alone, without the support of their union;” “precludes the unions from representing their members on crucial issues related to their working conditions, such as wage discrimination;” “constitutes a violation of the right to freedom of association guaranteed in section 2 of the Charter”; and “prevents the unions from expressing their views and advising their members, violating the constitutional right to freedom

⁴¹ Daphne Taras, written submissions.

of expression.”⁴² PIPSC also asserted that the PSECA’s prohibition against unions assisting their members in preparing or processing pay equity complaints “clearly violates freedom of expression (section 2(b)) and freedom of association (section 2(d)) guaranteed by the Charter.”⁴³

Hélène Laurendeau of the Treasury Board explained that the rationale behind Section 36 is “to put in place accountability [and] to develop good faith” in the bargaining process. She further explained that the purpose of section 36 is to ensure that the parties come to the table fully prepared to discuss equitable compensation, and therefore: “it follows that the obligation is put squarely on the two parties to do their homework and their assessments, to raise the issues in relation to equitable compensation, to resolve them in a transparent fashion, and to go back to the membership so that the membership can see how those issues have been dealt with. Once that process is done, it would be inappropriate to allow one of those two parties to go back and unravel what has been agreed at the bargaining table.” She further explained that one of the problems with the pay equity system under the CHRA is that “one of the parties could sit down at the bargaining table, agree on wages, turn around and file a pay equity complaint.” Under the new system, an employee has “the benefit of a proactive reassessment on an ongoing basis by their bona fide representative with this process. If there is still an issue after the fact, there is still a capacity for complaint.”

Equitable Compensation Assessments

As noted above, under the PSECA, employers and bargaining agents must undertake equitable compensation assessments to determine where equitable compensation matters exist with regard to job groups that are predominantly female. Performing an equitable compensation assessment (and thereby determining whether an equitable compensation matter exists) involves assessing the value of work performed by the employees of a particular job class or group. The PSECA sets out criteria to determine the value of work, including the skill, effort, and responsibility that are required to perform the work, as well as the working conditions under which it is performed. The assessment may also consider the employer’s recruitment and

⁴² PSAC, written submissions to the Committee, 25 May 2009.

⁴³ PIPSC, written submissions.

retention needs, the qualifications required to perform the work, and the market forces affecting employees with those qualifications.

Professor Taras explained that it will not be easy: “to operationalize the meaning of skill, effort and responsibility” as these terms have been set out in the PSECA. She stated that to do so “would occupy a cadre of experts like myself for many years, and we would still come to no particular agreement about ... how to actually implement” these criteria. She added that the additional factors contained in section 4(2)(b), in particular the terminology which introduces the notion of taking into account an employer's recruitment and retention needs, as well as market forces, when performing equitable compensation assessments, was particularly “vague.” She stated: “Let me say: I do pay equity; I teach it ... I do not have a clue what that means. So, if I do not have a clue what that means, how will any individual complainant, without the 18 years of learning of labour relations, possibly figure out how to approach the board with an individual complaint?” She concluded that the assessment criteria in the PSECA and the difficulty an employee would likely have in accessing the information used in the assessment would make it “difficult for an individual to mount a complaint.” Patty Ducharme also expressed concerns over the inclusion of market forces as a criteria used to evaluate whether or not jobs are of equal value, adding that: “the introduction of the market forces criteria to evaluate whether work is of equal value undermines the ability of women to receive pay equity because market forces have historically and consistently undervalued women's work.”

Hélène Laurendeau of the Treasury Board explained that these concepts are in fact not new to the arena of pay equity, but rather, PSECA is simply clarifying that these factors should be considered. She stated: “the notion of skill, effort, responsibility and working conditions to determine internal relativity” is a concept already considered under the CHRA. She added that the issues of recruitment, retention and market forces “already exists in the equal wage guidelines, but it was dealt with through an exception that was extremely difficult to interpret.”

CONCLUSION

The Committee has heard from various witnesses expressing their views on the positive and negative aspects of both the former public sector pay equity system under the CHRA and the new equitable compensation system under the PSECA. It has reviewed the PSECA in detail and received submissions expressing differing perspectives on whether the new Act is better suited to promote equality for women in employment in the federal public sector.

The Committee is, however, mindful of the fact that until the regulations under the PSECA are complete, it is not possible to know whether or even to what extent many of the concerns raised by the witnesses will be addressed. Additionally, the fact that the issues raised are all by and large currently before the courts, the Committee will not be making specific recommendations directed at the PSECA itself at this time.

However, the Committee is not prepared to set aside the matter. We currently have a mandate to examine issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

The Committee intends to hold hearings to monitor the formation of the regulations and their implementation, to analyze their effectiveness, and to ensure that effective consultations with stakeholders are carried out.

The Committee will use its existing mandate to continue to monitor the effectiveness of the new equitable compensation system under the PSECA.

The Committee therefore recommends:

- (a) **That the government create a mechanism to allow for consultation in the development of the PSECA regulations and for a follow-up period of three years.**

- (b) That the government consult with stakeholders to investigate what can be offered in the way of legal assistance funding for individuals who are unable to approach their union for assistance with a pay-equity complaint.**
- (c) That the federal government ensure adequate funding and resources for pay equity assessments and job classification.**

SÉNAT



SENATE

CANADA

**Rapport du Comité sénatorial permanent des droits de la personne
concernant la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public**

TROISIÈME RAPPORT

Présidente

L'honorable Raynell Andreychuk

Vice-présidente

L'honorable Mobina S. B. Jaffer

Juin 2009

INTRODUCTION

Le 6 février 2009, le ministre des Finances, l'honorable Jim Flaherty, a déposé le projet de loi C-10, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 janvier 2009 et mettant en œuvre des mesures fiscales connexes¹. En tant que projet de loi omnibus, il modifie différentes lois fédérales et édicte deux nouvelles lois. Une de ces nouvelles lois est la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (« LERSP »)². Le projet de loi C-10 a été étudié par le Comité permanent des finances de la Chambre des communes les 23 et 24 février 2009³ et par le Comité sénatorial permanent des finances nationales les 10, 11 et 12 mars 2009⁴.

Le projet de loi C-10 a reçu la sanction royale le 12 mars 2009. Il est alors devenu la *Loi d'exécution du budget de 2009*⁵ et l'article 394 est devenu la LERSP⁶. Comme le Sénat estimait qu'un examen plus détaillé du projet de loi C-10 s'imposait, différents comités sénatoriaux ont été chargés d'effectuer une étude. Le 12 mars 2009, date de la sanction royale, le Sénat a adopté une motion qui confiait au Comité sénatorial permanent des droits de la personne (le « Comité ») l'étude des éléments de la *Loi d'exécution du budget de 2009* concernant la rémunération équitable⁷. D'autres volets de cette loi ont été renvoyés à des comités sénatoriaux différents⁸. Chaque comité doit présenter au Sénat les résultats de son étude au plus tard le 11 juin 2009.

¹ LegisInfo, site Internet,

<http://www2.parl.gc.ca/Sites/LOP/LEGISINFO/index.asp?Language=F&Session=22&query=5697&List=toc>.

² La partie 11 du projet de loi C-10 renferme la LERSP (article 394), certaines dispositions transitoires (articles 395 à 398) et des modifications corrélatives à d'autres lois (articles 399 à 405). On trouvera plus de précisions à ce sujet dans la section « Période de transition » du présent rapport.

³ Comité permanent des finances de la Chambre des communes, *Réunions*, site Internet,

<http://www2.parl.gc.ca/CommitteeBusiness/CommitteeMeetings.aspx?Cmtc=FINA&Language=F&Mode=I&Parl=40&Ses=2>.

⁴ Comité sénatorial permanent des finances nationales, *Délibérations du Comité*, site Internet,

http://www.parl.gc.ca/common/Committee_SenProceed.asp?Language=F&Parl=40&Ses=2&comm_id=13.

⁵ *Loi d'exécution du budget de 2009*, L.C. 2009, ch. 2.

⁶ *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, L.C. 2009, ch. 2, art. 394.

⁷ Les éléments de la *Loi d'exécution du budget de 2009* qui ont trait à la rémunération équitable sont la partie 11 et les articles 394 à 405 (la LERSP, les modifications corrélatives et les dispositions transitoires).

⁸ Voici la motion qui a été adoptée :

« Que, nonobstant tout article du Règlement ou toute pratique habituelle, et sans que cela touche tout examen ou progrès fait par le Sénat relativement au projet de loi C-10, *Loi d'exécution du budget de 2009*, les comités nommés ci-après soient autorisés séparément à examiner, pour en faire rapport, les éléments suivants de ce projet de loi :

a) le Comité sénatorial permanent de l'énergie, de l'environnement et des ressources naturelles : les éléments concernant la *Loi sur la protection des eaux navigables* (Partie 7);

b) le Comité sénatorial permanent des banques et du commerce : les éléments concernant la *Loi sur la concurrence* (Partie 12);

Le présent rapport commence par définir la portée de l'étude du Comité et par dresser la liste des témoins entendus. La partie Contexte donne ensuite un aperçu du régime de plaintes en matière d'équité salariale prévu dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (« LCDP »)⁹, qui a été remplacé partiellement par le régime de la LERSP. Elle résume les principales dispositions de la LERSP et explique dans ses grandes lignes le nouveau régime de rémunération équitable.

Les commentaires sur les questions de fond adressés au Comité sont résumés dans la partie « Ce que le Comité a entendu ». Cette partie se subdivise en sections qui présentent des commentaires généraux favorables ou défavorables aux changements apportés par la LERSP et en sous-sections qui mettent en lumière des points clés.

Le rapport se termine par les conclusions et les recommandations du Comité.

PORTÉE DE L'ÉTUDE

Après avoir reçu l'ordre de renvoi, le Comité a entamé ses préparatifs pour l'étude. Deux syndicats du secteur public, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (« IPFPC »)¹⁰ et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (« AFPC »)¹¹, ont, chacun de son côté, déposé une requête devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario le 6 avril et le 28 avril 2009 respectivement pour contester la constitutionnalité de la LERSP et de la *Loi sur le contrôle des dépenses*¹² (l'autre loi édictée par la *Loi d'exécution du budget de 2009*). Les deux syndicats font notamment valoir comme arguments que la LERSP contrevient à la liberté d'expression et

c) le Comité sénatorial permanent des droits de la personne : les éléments concernant la rémunération équitable (Partie 11);

d) le Comité sénatorial permanent des finances nationales : tous les autres éléments du projet de loi, particulièrement ceux qui ont trait à l'assurance-emploi;

Que chaque comité présente son rapport final au plus tard le 11 juin 2009. »

Voir : Parlement du Canada, *Débats du Sénat, 2^e Session, 40^e Législature, Volume 146, Numéro 19*, site Internet, http://www.parl.gc.ca/40/2/parlbus/chambus/senate/deb-f/019db_2009-03-12-f.htm?Language=f&Parl=40&Ses=2.

⁹ *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6.

¹⁰ Institut professionnel de la fonction publique du Canada, site Internet, <http://www3.pipsc.ca/portal/page.portal-website>.

¹¹ Alliance de la Fonction publique du Canada, site Internet, <http://www.psac.com/news/2009/releases/21-0409-f.shtml>.

¹² *Loi sur le contrôle des dépenses*, L.C. 2009, ch. 2, art. 393.

d'association (alinéas 2b) et d)) et aux droits à l'égalité (article 15) garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés*¹³.

Le Comité respecte le droit de la Cour supérieure de justice de l'Ontario de rendre une décision définitive dans les causes dont elle est saisie et n'entend surtout pas s'ingérer dans le processus. Étant donné que la LERSP fait l'objet de plus d'une contestation fondée sur la Constitution et que le règlement nécessaire à son application intégrale est encore en préparation¹⁴, le Comité a décidé de limiter la portée de l'étude à un examen des changements apportés par le nouveau texte de loi et des principales différences entre le nouveau régime d'équité dans la rémunération et l'ancien régime, fondé sur les plaintes en matière d'équité salariale, prévu dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (« LCDP »)¹⁵. Il ne met pas en question l'équité salariale au Canada et n'en examine pas non plus l'historique.

LES TÉMOINS

Les 11 et 25 mai 2009, le Comité a entendu de nombreux témoins et reçu leurs mémoires. Le 11 mai, il a recueilli les témoignages des représentants de la Commission canadienne des droits de la personne : M. Ian Fine, directeur général et avocat général principal, Direction générale du règlement des différends, et M^{me} Fiona Keith, avocate, de la même Direction générale, ainsi que M. John Farrell, directeur administratif, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (« ETCOF »), et M. David Olsen, directeur adjoint des services juridiques, Société canadienne des postes.

Le 25 mai, le Comité a entendu Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe, Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, puis un groupe composé des personnes suivantes : M. Milt Isaacs, président et président du conseil d'administration, Association canadienne des agents financiers (« ACAF »); M^{me} Patty Ducharme, vice-présidente nationale de l'AFPC; M^{me} Daphne Taras, professeure de relations de

¹³ Institut professionnel de la fonction publique du Canada, mémoire présenté au Comité permanent des finances de la Chambre des communes, 23 février 2009, site Internet, http://www3.pipsc.ca/portal/page/portal/website/issues/govaffairs/fe_brief_fr.pdf.

¹⁴ Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe, Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, témoignage devant le Comité, 25 mai 2009.

¹⁵ *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6.

travail, Haskayne School of Business, Université de Calgary; M. Geoffrey Grenville-Wood, avocat général, IPFPC¹⁶.

CONTEXTE

A. APERÇU DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Avant la LERSP, les questions d'équité salariale dans le secteur public étaient tranchées en application de la LCDP par la Commission canadienne des droits de la personne (« Commission ») et le Tribunal canadien des droits de la personne (« Tribunal »). La LCDP a été édictée en 1977 pour établir un moyen informel et efficace de régler les cas de discrimination dans les secteurs de compétence fédérale. Le régime d'équité salariale est principalement axé sur les plaintes, en ce sens qu'une plainte de discrimination doit être déposée auprès de la Commission avant que le processus suive son cours. La LCDP n'énonce pas expressément les droits à l'égalité, contrairement à la *Charte canadienne des droits et libertés*¹⁷, et ne pose pas d'interdictions négatives, contrairement au *Code criminel*¹⁸. Elle précise plutôt que certaines conduites correspondent à des « actes discriminatoires », que ces actes peuvent faire l'objet d'une plainte devant la Commission et que toute personne reconnue coupable d'un acte discriminatoire peut, en vertu d'une ordonnance, devoir prendre des mesures de redressement. Les articles 7 à 11 de la LCDP interdisent la discrimination en matière d'emploi fondée sur un motif de distinction illicite de la part des employeurs du secteur public fédéral et de ceux du secteur privé relevant de la compétence fédérale¹⁹. L'article 11 de la LCDP vise plus précisément l'équité salariale : « Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. »

Lorsqu'elle reçoit une plainte aux termes de l'article 11 de la LCDP, la Commission peut mener une enquête, puis régler ou rejeter la plainte ou la renvoyer au Tribunal pour la faire

¹⁶ Dans le présent rapport, toutes les citations des témoins sont tirées des témoignages verbaux, sauf indication contraire.

¹⁷ Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, qui forme l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, ch. 11.

¹⁸ *Code criminel*, L.R.C. 1985, ch. C-46.

¹⁹ Commission canadienne des droits de la personne, site Internet, http://www.chrc-ccdp.ca/default-fr.asp?lang_update=1.

instruire. Elle prend plusieurs facteurs en considération pour évaluer si ce type de plainte est justifié. Le règlement d'application de la LCDP, l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*²⁰, établit les principes et les critères à appliquer aux fins de l'évaluation. Une des règles prescrites pour déterminer si la situation de disparité salariale qui fait l'objet de la plainte est un acte discriminatoire fondé sur le sexe consiste à décider si un « groupe d'emplois » est à prédominance masculine ou féminine. Le règlement fait également état de certaines exceptions qui peuvent justifier la disparité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, comme la pénurie interne de main-d'œuvre, l'ancienneté ou l'évaluation du rendement.

Le critère permettant de déterminer si des employés exercent des fonctions de valeur égale (« équivalentes ») est énoncé au paragraphe 11(2) de la LCDP et doit être appliqué en cas de plainte. Il s'agit d'évaluer « le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail ». Les « facteurs raisonnables » peuvent aussi être pris en considération, conformément à l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*, pour justifier une disparité salariale, par exemple les évaluations du rendement, la pénurie interne de main-d'œuvre, les variations salariales régionales ou la formation temporaire.

Avant l'édiction de la LERSP, la LCDP s'appliquait à tous les employés du secteur public fédéral et du secteur privé relevant de la compétence fédérale. Elle ne s'applique plus maintenant qu'au secteur privé de compétence fédérale pour les questions d'équité salariale.

B. APERÇU DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ DANS LA RÉMUNÉRATION DU SECTEUR PUBLIC

Entrée en vigueur de la LERSP

Comme indiqué précédemment, la LERSP tient en entier dans l'article 394 du projet de loi C-10. D'autres dispositions de la partie 11 apportent des modifications corrélatives à la LCDP

²⁰ *Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* (DORS/86-1082).

et à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* pour tenir compte du nouveau régime de rémunération équitable (articles 399 à 405) et établissent une période de transition en vue des changements prévus par la LERSP (articles 395 à 398). Les dispositions transitoires ont pris effet lorsque le projet de loi a reçu la sanction royale. Les articles 394 et 399 à 405 entreront en vigueur à la date fixée par décret. Cette date n'a pas encore été annoncée publiquement, mais, comme indiqué plus bas, Hélène Laurendeau, du Secrétariat du Conseil du Trésor, a dit s'attendre à ce que cela se fasse dans un délai de 18 mois.

Objectif de la LERSP

En 2000, le gouvernement fédéral a créé le Groupe de travail sur l'équité salariale en le chargeant d'examiner le régime d'équité salariale et de recommander de nouvelles mesures législatives. Le Groupe a publié en 2004 son rapport final intitulé *L'équité salariale, une nouvelle approche à un droit fondamental*, aussi appelé rapport Bilson, du nom de la présidente du Groupe, Beth Bilson²¹. Le rapport Bilson a signalé certaines lacunes dans le régime d'équité salariale du secteur public fédéral, en particulier les « délais sans fin [...] et les coûts astronomiques associés non seulement à l'issue du processus [dans les cas d'équité salariale] mais aussi au processus proprement dit²² ». Il a recommandé entre autres une loi distincte sur l'équité salariale qui obligerait les employeurs et les salariés à établir un plan d'équité salariale et qui prévoirait des mécanismes de règlement des différends et d'application de la loi. Hélène Laurendeau a dit au Comité dans son témoignage que, selon le Conseil du Trésor, la LERSP tient compte d'un certain nombre des recommandations clés de ce rapport. Le Comité note toutefois la recommandation suivante du rapport Bilson : « que la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale prévoie que le processus visant à réaliser l'équité salariale soit distinct du processus de négociation des conventions collectives²³ ».

La LERSP remplace le régime fondé sur les plaintes prévu dans la LCDP par un régime où les employeurs et les agents négociateurs doivent prendre des mesures « proactives » pour

²¹ Groupe de travail sur l'équité salariale, *L'équité salariale, une nouvelle approche à un droit fondamental* (« rapport Bilson »), Archives Web du gouvernement du Canada, site Internet, http://www.collectionscanada.gc.ca/archivesweb/*/http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/6000.html.

²² *Ibid.* Voir la conclusion du chapitre 3 du rapport Bilson.

²³ *Ibid.* Voir la recommandation 16.1, p. 499.

rendre compte de leurs réalisations en matière de « rémunération équitable » et où les différends et les plaintes sont traités par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (« CRTFP ») plutôt que par la Commission canadienne des droits de la personne et par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Application de la LERSP

La LERSP s'applique au Conseil du Trésor du Canada en tant qu'employeur des ministères et organismes énumérés aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*²⁴, aux organismes distincts en tant qu'employeurs des ministères et organismes énumérés à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la Gendarmerie royale du Canada et aux Forces canadiennes, dans des milieux tant syndiqués que non syndiqués. Les employeurs relevant de la compétence fédérale qui ne sont pas visés par la LERSP continueront d'être assujettis à la LCDP.

L'objet général de la LERSP est de régler les « questions de rémunération équitable » (c'est-à-dire les cas où il n'y a pas d'équité dans la rémunération) au cours des négociations collectives et/ou des négociations salariales plutôt qu'après la naissance d'un différend et par des procédures judiciaires²⁵. Aux termes de la LERSP, le gouverneur en conseil peut prendre des règlements pour diverses questions pertinentes, par exemple les évaluations en matière de rémunération équitable (paragraphe 4(5)). Or, le règlement d'application est encore en préparation²⁶.

Obligations proactives

La LERSP oblige les employeurs et les agents négociateurs des milieux de travail syndiqués du secteur public à faire le nécessaire pour que la rémunération offerte soit équitable. Elle énonce diverses obligations qui leur sont imposées pour informer les employés des mesures

²⁴ *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11.

²⁵ Secrétariat du Conseil du Trésor, « Déclaration du président du Conseil du Trésor sur le dépôt de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* », site Internet, <http://www.tbs-sct.gc.ca/media/nr-cp/2009/0206b-fra.asp>.

²⁶ Hélène Laurendeau, témoignage.

prises en vue d'offrir une rémunération équitable. La LERSP établit aussi un mécanisme pour permettre aux employeurs qui ont des employés non syndiqués d'aborder les questions de rémunération équitable et de communiquer à leurs employés les décisions prises à ce sujet.

Les employeurs et les agents négociateurs doivent effectuer une évaluation afin de déterminer s'il existe des questions de rémunération équitable pour des groupes d'emplois à prédominance féminine. Un groupe d'emplois est à prédominance féminine aux fins des évaluations en matière de rémunération équitable s'il comporte au moins 70 p. 100 d'employés de sexe féminin (article 2). La Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal ont toutefois des seuils différents pour des entreprises de tailles différentes, conformément à l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* : 70 p. 100 pour les groupes de moins de 100 employés, 60 p. 100 pour les groupes de 100 à 500 employés et 55 p. 100 pour les groupes de plus de 500 employés.

La LERSP donne les critères qui s'appliquent à l'établissement de la valeur du travail au cours d'une évaluation en matière de rémunération équitable (paragraphe 4(2)). Ces critères sont notamment les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires à l'exécution du travail compte tenu des conditions dans lesquelles il est effectué. Ils sont déjà énoncés dans l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*. L'évaluation peut aussi prendre en compte les besoins de l'employeur en matière de recrutement et de maintien de l'effectif, les compétences requises pour l'exécution du travail et la demande d'employés possédant ces compétences sur le marché (alinéa 4(2)b)). De plus, comme l'énonce le préambule, la LERSP reconnaît que « les employeurs du secteur public fédéral opèrent dans une économie de marché ».

Si l'existence d'une question de rémunération équitable a été établie dans un milieu de travail syndiqué et avant que le syndicat ne soumette une proposition de convention collective à la ratification des employés, l'employeur et le syndicat ont l'obligation de présenter aux employés un rapport indiquant comment l'évaluation a été effectuée et comment la question devrait être réglée (articles 15 et 22, par exemple). Si l'existence d'une question de rémunération équitable est établie dans un milieu de travail non syndiqué, l'employeur doit élaborer un plan

pour la régler dans un délai raisonnable et présenter aux employés touchés un rapport qui décrit ce plan (paragraphe 7(1)).

Procédure de règlement des différends

Les personnes qui estiment que la rémunération n'est pas équitable dans leur milieu de travail conservent le droit de déposer une plainte, mais ils devront s'adresser à la CRTFP plutôt qu'à la Commission des droits de la personne²⁷. La LERSP renferme aussi des dispositions qui énoncent la procédure à suivre pour contester les résultats d'une évaluation en matière de rémunération équitable ou se plaindre lorsqu'un employeur ou un agent négociateur omet de se conformer à la LERSP. Une procédure de règlement des plaintes est prévue pour les employés non syndiqués (articles 10, 11, 29 et 30) et une autre pour les employés syndiqués (articles 23, 24, 31, 32 et 33). La LERSP établit aussi la marche à suivre par l'employeur qui fait l'objet d'une plainte : en général, il doit remettre à l'employé une réponse écrite où il expose les mesures qui seront prises pour donner suite à la plainte et remédier aux problèmes de rémunération équitable qui y sont soulevés.

La CRTFP est habilitée à rejeter la plainte ou à exiger de l'employeur ou de l'agent négociateur qu'il lui fournisse un rapport faisant état de l'évaluation en matière de rémunération équitable. Si elle est d'avis que le rapport est entaché d'une erreur « manifestement déraisonnable », elle peut, par ordonnance, exiger que l'employeur prenne des mesures pour corriger l'erreur (paragraphe 30(2)). Elle peut aussi exiger que l'employeur paie au plaignant une somme forfaitaire en guise de dédommagement ou verse une rémunération équitable aux employés appartenant à la catégorie d'emplois visée. La procédure est la même pour les employés syndiqués, sauf que les obligations s'appliquent autant à l'agent négociateur qu'à l'employeur.

²⁷ En vertu des modifications corrélatives apportées à la LRTFP (articles 401 à 403 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*), les syndicats et les particuliers peuvent présenter des plaintes en vertu de la LERSP pour des questions mettant en cause le principe du « salaire égal pour un travail de valeur égale », mais ne peuvent déposer de griefs en vertu de la procédure prévue dans la LRTFP.

La LERSP offre aussi aux agents négociateurs la possibilité de recourir à l'arbitrage ou à la conciliation pour régler des différends pendant les négociations collectives. Si l'agent négociateur choisit l'une ou l'autre de ces options, la procédure décrite aux articles 17 à 21 de la LERSP s'applique. La CRTFP a aussi le pouvoir d'exiger le paiement des dépenses engagées par suite du dépôt d'une plainte en vertu de la LERSP (article 34).

Interdictions et infractions

Les articles 36 à 41 de la LERSP renferment les dispositions relatives aux interdictions et aux infractions. Par exemple, l'article 36 précise que l'employeur et l'agent négociateur doivent s'abstenir d'inciter ou d'aider les employés à déposer une plainte en vertu de la LERSP ou à la maintenir. Par conséquent, il est interdit à un syndicat d'aider un employé à déposer une plainte, sous peine d'une amende maximale de 50 000 \$. L'article 40 prévoit qu'un employeur qui refuse d'employer l'auteur d'une plainte ou qui fait à son égard des distinctions illicites, ou un agent négociateur qui prend des mesures disciplinaires contre l'auteur d'une plainte ou fait à son égard des distinctions illicites, peut être reconnu coupable d'une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 10 000 \$.

CE QUE LE COMITÉ A ENTENDU

A. PÉRIODE DE TRANSITION

Le Comité a entendu ce que les témoins avaient à dire au sujet du statut juridique actuel de la LERSP et de la façon dont les plaintes seront traitées d'ici la fin de la période de transition créée en vertu de la *Loi d'exécution du budget de 2009*. Comme il est expliqué précédemment, la Partie 11 de la *Loi d'exécution du budget* renferme les dispositions portant création de la LERSP, les modifications corrélatives à d'autres lois et les dispositions régissant la période de transition avant l'entrée en vigueur de la LERSP²⁸.

²⁸ Encore une fois, l'article 394 de la *Loi d'exécution du budget de 2009* énonce la LERSP dans son intégralité. Les articles 395 à 398 régissent la période de transition et le transfert des compétences de la Commission et du Tribunal à la CRTFP, en ce qui concerne les questions visées par la LERSP. Les articles 399 à 405 apportent des modifications corrélatives à la LCDP et à la LRTFP.

Les dispositions transitoires énoncées aux articles 395 à 398 de la *Loi d'exécution du budget de 2009* sont entrées en vigueur lorsque le projet de loi C-10 a reçu la sanction royale. La LERSP et les modifications corrélatives entreront en vigueur à la date fixée par décret du gouverneur en conseil. Cette date n'a pas encore été annoncée.

Les représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la Commission ont expliqué que durant la période de transition, la Commission transmettra les plaintes qu'elle reçoit à la CRTFP pour qu'elle en décide. Par contre, toutes les plaintes actuellement en instance devant le Tribunal continueront d'être instruites par cette entité, même si la LERSP entre en vigueur avant qu'un règlement n'ait été conclu. En ce qui concerne les plaintes déposées avant ou après l'édiction de la LERSP, mais dont le Tribunal n'a pas encore été saisi, jusqu'à l'entrée en vigueur de la LERSP, la CRTFP appliquera la LCDP pour instruire les plaintes fondées sur les articles 7 ou 10 de cette Loi, lorsque celles-ci portent sur la disparité salariale entre les hommes et les femmes instaurée ou pratiquée par un employeur, de même que celles fondées sur l'article 11 de la LCDP. En plus de fixer les modalités d'instruction des plaintes durant la période de transition, les dispositions transitoires énoncées aux articles 395 à 398 de la *Loi d'exécution du budget de 2009* établissent les paramètres applicables aux réparations et aux compensations accordées.

Hélène Laurendeau a expliqué que le gouvernement du Canada avait l'intention de présenter un règlement d'application de la LERSP d'ici 18 mois. Une fois que le règlement sera prêt, un décret du conseil sera pris pour officialiser l'entrée en vigueur de la LERSP. Une fois que la LERSP sera entrée en vigueur, une autre série de dispositions transitoires entreront en vigueur, question de donner aux employeurs et aux syndicats le temps de s'adapter à la nouvelle loi et de préparer les mesures proactives qui sont exigées d'eux. Selon M^{me} Laurendeau, cette période de transition durera environ deux ans.

Hélène Laurendeau a aussi mentionné que le gouvernement compte mener des consultations auprès des intervenants concernés au moment de la préparation du règlement d'application de la LERSP. À ce sujet, Milt Isaacs a signalé qu'une consultation valable auprès

de toutes les parties concernées par les changements pourrait atténuer certains des problèmes liés au nouveau processus.

Enfin, Hélène Laurendeau a expliqué que la LERSP vise à faire en sorte que l'équité salariale soit examinée chaque fois que le gouvernement s'engage dans des négociations collectives avec un groupe d'employés syndiqués ou, dans le cas d'un groupe d'employés non syndiqués, chaque fois qu'un employeur procède à une révision des salaires.

A. ÉQUITÉ SALARIALE DANS LE SECTEUR PUBLIC AVANT LA LERSP

Les témoins qui ont comparu devant le Comité ont exprimé diverses idées et divers points de vue sur l'ancienne procédure de traitement des plaintes relatives à la parité salariale dans le secteur public sous le régime de la LCDP, et sur le maintien de son application aux employeurs du secteur privé assujettis à la législation fédérale (qui ne sont pas visés par la LERSP).

Les représentants de la Commission ont expliqué que celle-ci avait acquis considérablement d'expérience en matière d'équité salariale au cours des 30 dernières années²⁹. À leur avis, la procédure en vigueur a permis dans bien des cas à la Commission de régler des situations où des groupes constitués en majeure partie de femmes étaient moins bien rémunérés que des groupes de comparaison à prédominance masculine. Ils ont souligné que les décisions prises par la Commission dans ces cas ont eu « une incidence [bénéfique] sur des milliers d'employés, tant du secteur privé que du secteur public ».

Cela étant dit, la plupart des témoins qui ont comparu devant le Comité ont exprimé certaines réserves au sujet du régime de la LCDP, même si certains se sont montrés plus critiques que d'autres. La préoccupation la plus fréquemment exprimée a trait aux délais nécessaires pour traiter les plaintes en matière d'équité salariale et régler les différends en cas de litige subséquent. Selon Hélène Laurendeau du Secrétariat du Conseil du Trésor, le délai est d'au moins six ans pour la plupart des plaintes, et il est même arrivé qu'un dossier mettant en cause

²⁹ Comme l'ont souligné les représentants de la Commission, celle-ci traite les plaintes en matière d'équité salariale en vertu de l'article 11 de la LCDP depuis 1978. L'Ordonnance sur la parité salariale élaborée en 1986 fournit d'autres précisions sur les rôles respectifs du Tribunal et de la Commission.

un employeur de la fonction publique prenne 15 ans avant de se régler. De son point de vue, l'ancien régime en vigueur dans la fonction publique fédérale pour régler les dossiers d'équité salariale était « réactif, lent, coûteux et très axé sur la confrontation ». Elle a fait valoir en outre qu'en 2001, les dossiers de parité salariale représentaient moins de 8 p. 100 de tous les dossiers de la Commission, mais représentaient malgré tout environ la moitié de ses dépenses totales au titre des services juridiques. L'avocat David Olsen a expliqué que son client, la Société canadienne des postes, est partie depuis 26 ans à un « litige complexe » fondé sur l'article 11 de la LCDP.

La professeure Daphne Taras de l'Université de Calgary a expliqué que, comparativement aux délais moyens de règlement des griefs et d'autres types de conflits dans le domaine des relations de travail, l'arriéré et les longs délais à la Commission sont uniques dans le domaine des relations de travail. Patty Ducharme de l'AFPC a fait observer que « les délais et les coûts liés aux plaintes en matière d'équité salariale en vertu de l'ancien régime des droits de la personne sont en grande partie attribuables au fait que l'employeur n'admet jamais qu'il y a un écart salarial et tient son bout jusqu'à la fin ».

Milt Isaacs de l'ACAF est d'avis que certaines des difficultés posées par le règlement des plaintes en matière d'équité salariale en vertu de l'article 11 de la LCDP sont attribuables au fait que la Commission souffre d'un manque chronique de ressources. Selon lui, le processus est établi de telle manière que l'une ou l'autre partie peut, à son gré, faire en sorte que les plaintes s'enlisent. Il n'est pas rare que des plaintes traînent pendant 10 ans ou plus avant d'être réglées, puisque chaque étape du processus peut faire l'objet d'une contestation ou d'un appel. Toutefois, malgré les lacunes de l'ancien régime, il n'est pas convaincu que le gouvernement a présenté une analyse de rentabilité suffisamment convaincante pour démontrer que le régime de la LCDP était « défectueux ».

Les représentants de la Commission ont souligné que l'équité salariale est un « sujet plutôt complexe », et les tribunaux administratifs et judiciaires se sont rendu compte qu'elle faisait intervenir plusieurs domaines spécialisés comme « l'évaluation des emplois, la classification et la statistique ». Le fait que les plaintes en matière d'équité salariale peuvent

donner lieu à des « dédommagements financiers importants » et la complexité des questions de compétence en jeu ont été mentionnés au nombre des facteurs qui ont contribué au caractère procédurier de l'ancien régime. M^{me} Taras a également insisté sur la nature complexe des dossiers d'équité salariale.

Les représentants de la Commission ont aussi signalé que leur mode de traitement des plaintes avait été considérablement modifié depuis sa création et que, dans la mesure du possible, ces changements valaient aussi pour les plaintes en matière d'équité salariale. Même si ces dernières continuent de prendre plus de temps à se régler que les autres dossiers et même si ce mode de traitement ne s'applique pas au processus de contestation qui suit, les plaintes sont traitées plus rapidement maintenant que par le passé.

A. LE NOUVEAU RÉGIME DE « RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE »

A Nouvelle approche

Les témoins qui ont comparu devant nous ont émis des opinions très différentes au sujet de la LERSP et exprimé de nombreux points de vue différents. La plupart s'entendent toutefois pour dire que les modifications apportées par la LERSP sont de taille. L'ACAF estime pour sa part qu'« [e]n plaçant l'équité salariale dans le domaine de la négociation collective, le gouvernement a profondément modifié la façon dont les fonctionnaires peuvent faire respecter leurs droits à titre de personnes³⁰ ». Les principaux arguments invoqués par les témoins à l'appui de la nouvelle loi font valoir le bien-fondé de remédier aux aspects négatifs du modèle accusatoire à caractère réactif qui fait traîner les dossiers en longueur pour le remplacer par un modèle proactif qui oblige les employeurs et les syndicats à prendre des mesures concrètes pour promouvoir la « rémunération équitable ». Les principaux arguments exprimés par les témoins qui s'opposent à la nouvelle loi concernent des préoccupations quant à la façon dont la parité salariale/rémunération équitable pourra être réalisée dans le contexte d'une négociation collective et la façon dont les particuliers pourront faire valoir leurs revendications en matière de

³⁰ ACAF, mémoire au Comité, 25 mai 2009.

parité salariale/rémunération équitable en vertu de la LERSP sans l'aide de leurs agents négociateurs.

Plusieurs témoins ont exprimé l'avis que dans les milieux de travail syndiqués, le processus de négociation collective peut, en théorie du moins, être une bonne occasion d'aborder les questions d'équité salariale. L'ETCOF, qui représente des employeurs et des associations d'employeurs assujettis à la législation fédérale du travail dans les secteurs du transport et des communications, voit cela comme une intégration nécessaire. Hélène Laurendeau a indiqué que, tout au long de l'histoire, une action concrète a été menée et poursuivie à la table de négociation pour bon nombre des droits des employés grâce au processus de négociation collective, donnant comme exemples les justes salaires, les heures de travail convenables, les conditions de travail acceptables et des questions comme le congé parental et la santé et sécurité au travail. L'IPFPC a indiqué qu'il est tout à fait ouvert « à la possibilité de négocier l'équité salariale avec l'employeur ». Cette approche a déjà l'appui de la Commission qui, dans son rapport annuel de 2001, indiquait que c'était « une bonne idée » pour les employeurs et les syndicats de se pencher ensemble sur les questions d'équité salariale : « Lorsqu'on examine les taux de rémunération, pourquoi ne pas se pencher en même temps sur les questions qui peuvent avoir une incidence sur la disparité salariale? C'est logique ³¹ ». Les témoins ne s'entendent toutefois pas sur la façon dont le processus de négociation collective devrait être utilisé pour aborder ces questions.

Le Comité a aussi entendu ce que les témoins avaient à dire au sujet du remplacement dans la LERSP de l'expression « équité salariale » par une nouvelle expression : « rémunération équitable ». Certains ont toutefois souligné qu'il est bel et bien écrit dans le préambule que : « le Parlement estime que les femmes dans le secteur public fédéral devraient recevoir un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale ». « Un salaire égal pour des fonctions équivalentes » est la phrase utilisée dans la LCDP pour parler de la parité salariale. Des sénateurs ont posé des questions aux témoins sur le sens du nouveau terme « rémunération équitable » utilisé dans toute la LERSP et sur le fait que l'expression « un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale » se trouve uniquement dans le préambule de cette loi. Hélène Laurendeau

³¹ Commission canadienne des droits de la personne, *Rapport spécial au Parlement sur la parité salariale*, 2001, site Internet, http://www.chrc-ccdp.ca/publications/special_report-fr.asp?lang_update=1.

du Secrétariat du Conseil du Trésor a expliqué que : « La Loi utilise l'expression « rémunération équitable » afin de mieux tenir compte du fait que ce n'est pas seulement la parité salariale qui est en cause, mais aussi l'équité de tous les aspects de la rémunération, qui vont des conditions de travail aux avantages sociaux ». Elle a souligné aussi que ce libellé était plus conforme à celui utilisé dans la Convention 100 de l'Organisation internationale du Travail, où l'expression « égalité de rémunération » est utilisée³².

Le Comité a entendu des opinions contradictoires sur la question de savoir si la LERSP permet au Canada de mieux se conformer aux obligations que lui impose l'Organisation internationale du travail. Hélène Laurendeau est d'avis que la Loi va dans le sens de ces obligations, car elle se fonde sur le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale dans la détermination de la rémunération. Elle a ajouté que ces obligations se trouvent dans la convention de 1951 de l'Organisation internationale du travail. Geoffrey Grenville-Wood, en revanche, a indiqué que l'IPFPC estime que la Loi contrevient aux obligations du Canada énoncées dans les conventions de l'Organisation internationale du travail, qui protègent l'équité salariale et le principe, maintenant exclu de la Loi, du salaire égal pour un travail de valeur égale. Il a ajouté que ce principe est en train d'être redéfini.

Appui général à l'égard de la LERSP

Hélène Laurendeau a présenté les arguments du Secrétariat du Conseil du Trésor en faveur de la LERSP. Elle a indiqué que l'un des principaux éléments de la LERSP est qu'elle « va permettre de réaliser et de maintenir la rémunération équitable en faisant en sorte que celle-ci soit prise en compte au moment où les salaires sont établis ». Elle a ensuite fait valoir que cela sera possible si « les employeurs et les agents négociateurs prennent les mesures nécessaires pour bien évaluer les enjeux et les aborder à la table des négociations, c'est-à-dire au moment où les salaires sont établis, dans un contexte où les employés sont syndiqués ».

³² Organisation internationale du travail, Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100), site Internet, <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdsp1.htm>.

John Farell et David Olsen ont exprimé l'appui de l'ETCOF à l'égard de la nouvelle loi. David Olsen a fait savoir que l'ETCOF était « favorable » aux dispositions de la LERSP parce qu'« elles intègrent aux négociations collectives la question de l'équité dans la rémunération ou de l'équité salariale », c'est-à-dire au moment où le niveau, la structure, la nature et le montant de la rémunération peuvent être dûment pris en compte.

John Farell, David Olsen et Hélène Laurendeau sont tous d'avis que les syndicats doivent assumer une plus grande part de responsabilité dans les résultats des négociations collectives en ce qui concerne la rémunération équitable. Ils ont cité des cas où des syndicats ont pu déposer des plaintes en matière d'équité salariale au nom d'employés et contre des employeurs, malgré le fait qu'ils avaient eux-mêmes négocié et approuvé la convention collective qui faisait maintenant l'objet de la contestation. Selon eux, c'est là une lacune de l'ancien régime de la LCDP qui exige le dépôt d'une plainte. Les représentants de l'ETCOF ont de plus ajouté que lorsque les syndicats peuvent présenter des plaintes en matière d'équité salariale au sujet d'une convention collective qu'ils ont négociée, cela « déstabilise le processus de négociation collective », et permet aux syndicats de se soustraire à leur obligation d'offrir une représentation équitable à leurs membres³³.

Préoccupations d'ordre général au sujet de la LERSP

La LERSP suscite par ailleurs de vives critiques. Milt Isaacs de l'ACAF a dit de la LERSP qu'elle attaque les droits et libertés auxquels tiennent les Canadiens. Patty Ducharme de l'AFPC a dit que les fonctionnaires avaient été dépouillés de leur droit fondamental à l'équité en matière de rémunération. L'IPFPC est pour sa part d'avis que la Loi constitue une attaque inutile et injustifiée contre les droits garantis par la *Charte* des fonctionnaires fédéraux, et des syndicats qui les représentent. Pour lui, la promesse de la Loi d'affirmer le droit des femmes à toucher un salaire égal pour un travail de valeur égale est une promesse vide et cynique puisque les dispositions de la Loi sont conçues pour faire en sorte qu'il n'existe aucun moyen concret d'atteindre cet objectif³⁴.

³³ ETCOF, mémoire au Comité, 11 mai 2009.

³⁴ IPFPC, mémoire au Comité, 25 mai 2009.

L'ACAF doute que les changements réalisés par la LERSP permettront d'atteindre l'objectif louable de l'équité en matière de rémunération dans la fonction publique fédérale. Elle constate qu'il n'y a aucune augmentation des ressources pour la résolution des problèmes d'équité en matière de rémunération et que la réglementation nécessaire à la concrétisation de ces importants changements au régime d'équité en matière de rémunération reste à définir. Elle craint par ailleurs que les défauts de l'ancien régime de la LCDP, à savoir un manque de ressources et de volonté politique de régler les revendications en matière d'équité en matière de rémunération, ne sont aucunement corrigés par l'adoption de la LERSP, mais sont simplement déplacés vers une nouvelle tribune, moins adaptée.

L'ACAF, L'IPFPC et l'AFPC ont tous exprimé des réserves au sujet des effets de la LERSP sur l'équité en matière de rémunération compte tenu de la manière dont la résolution des problèmes d'équité en matière de rémunération est introduite dans le processus de négociation collective. Pour l'IPFPC, plusieurs lois provinciales forcent les syndicats et les employeurs à intégrer les questions d'équité en matière de rémunération à la négociation collective, mais, en l'occurrence, la négociation de cette question est séparée de la négociation des conditions de travail usuelles et porte sur la manière dont l'équité en matière de rémunération est mise en œuvre³⁵. L'ACAF craint que l'équité en matière de rémunération ne devienne simplement un sujet de négociation au même titre que les indemnités de rappel, le congé pour fonctions judiciaires, le temps de déplacement et les indemnités de disponibilité. L'IPFPC estime que, avec la LERSP, l'équité en matière de rémunération devient un intérêt des employés qui peut être échangé contre d'autres améliorations de la convention collective et perd sa qualité de droit fondamental³⁶.

David Olsen de l'ETCOF a répondu spécifiquement aux arguments comme ceux-là en disant que, à son avis, la LERSP ne rend pas l'équité en matière de rémunération négociable, mais « il en pose le principe et instaure le mécanisme » à cette fin dans le processus de négociation collective qui permet de traiter ensemble l'équité en matière de rémunération et la liberté d'association, de manière que toutes deux soient réalisées de manière équilibrée.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*

L'ACAF et l'IPFPC ont fait remarquer que les représentants du Conseil du Trésor avaient fait des déclarations publiques indiquant qu'aucune analyse n'avait été faite pour déterminer si la LERSP ferait économiser au gouvernement du Canada de l'argent ou des ressources. C'est en partie ce genre de déclaration qui a incité l'ACAF à contester les avantages financiers de la LERSP et à dire de la Loi qu'elle présentait peu d'avantages du point de vue de la rentabilité. Elle a expliqué qu'une analyse de rentabilité est censée faire deux choses : évaluer un programme ou un système d'un point de vue financier et conférer une valeur à cette analyse financière en la mettant en contexte. L'ACAF estime que, en l'occurrence, le gouvernement n'a pas respecté le cadre de responsabilisation de gestion du Conseil du Trésor³⁷ suivant lequel toute modification importante touchant la fonction publique doit faire l'objet d'une analyse de rentabilité, et elle demande que le gouvernement respecte ce cadre.

L'AFPC craint que la LERSP institue un nouveau mécanisme qui aura en fait pour effet de limiter l'aptitude des femmes à réclamer et à obtenir l'équité en matière de rémunération. L'AFPC soutient entre autres que la définition des groupes d'emplois à prédominance féminine figurant dans la LERSP, qui exige que les femmes représentent 70 p. 100 des employés du groupe, va restreindre la substance et l'application de l'équité en matière de rémunération dans la fonction publique. Comme l'a expliqué Patty Ducharme : « Le nouveau mécanisme pour la rémunération équitable exclura certains travailleurs, puisque les travailleurs qui appartiennent à un groupe d'emplois constitué de 55 à 69 p. 100 de femmes ne sont plus considérés comme membres d'un groupe à prédominance féminine. » Milt Isaacs a ajouté que dans les discussions on a perdu de vue en général le fait que le gouvernement a modifié unilatéralement le seuil établi pour les plaintes en matière d'équité salariale. Il a expliqué que d'autres pays et des précédents internationaux ont fixé un seuil qui se situe entre 55 et 70 p. 100 pour la prédominance féminine dans les groupes d'emplois. D'après ses explications, ce seuil varie en fonction de la taille du groupe d'emplois et de la nature du travail, le seuil le plus haut étant réservé à des situations hors de l'ordinaire. Il a ajouté que le gouvernement a retenu ce seuil rare et exceptionnel et l'a appliqué à l'ensemble des cas, ce qui prive plusieurs groupes de l'accès aux droits de la personne.

³⁷ Secrétariat du Conseil du Trésor, *Cadre de responsabilisation de gestion du SCT*, site Internet, <http://www.tbs-sct.gc.ca/mafi-crg/documents/booklet-livret/booklet-livret-fra.asp>.

Pour Daphne Taras, la LERSP contient des dispositions « très problématiques », mais elle s'est concentrée, dans son mémoire, sur les parties de la Loi « susceptibles de violer » la *Charte canadienne des droits et libertés*, à savoir le paragraphe 2b) sur la liberté d'expression et le paragraphe 2d) sur la liberté d'association. Elle a ajouté : « Au lieu d'être un moyen utile de régler des conflits salariaux de longue date, la LERSP ne pourra faire autrement que de provoquer des litiges en vertu de la Charte³⁸ ».

Ian Fine de la Commission canadienne des droits de la personne a signalé que la Commission éprouvait des réserves au sujet de la Loi, mais qu'il hésitait à faire des commentaires à ce stade puisque le nouveau système en est encore à ses premiers balbutiements et que le règlement n'est pas encore rédigé (lequel pourrait répondre à une bonne partie des préoccupations de la Commission). Il estime qu'il faut instituer des mécanismes régulateurs, et a dit que la Commission ne savait pas pour le moment si la nouvelle réglementation et les processus établis aux termes de la LERSP en comporteront.

Les représentants des syndicats ont formulé des recommandations au sujet de la LERSP et des modifications qu'ils voudraient qu'on y apporte. Comme on pouvait s'y attendre vu que l'IPFPC et l'AFPC contestent la constitutionnalité de la LERSP devant les tribunaux, ils soutiennent qu'il faut abroger la LERSP et la remplacer par une loi plus proche de leur propre interprétation des recommandations du rapport Bilson. Ils affirment en particulier que si l'équité en matière de rémunération doit être intégrée à la négociation collective, elle doit faire l'objet de négociations distinctes. Ils voudraient par ailleurs que les différends sur l'équité en matière de rémunération soient réglés par un tribunal ayant une compétence particulière en la matière. L'IPFPC a soumis une longue liste de modifications de la Loi³⁹. Pour sa part, l'ACAF demande entre autres au gouvernement « d'établir un mécanisme autorisant des consultations valables, dans la préparation du règlement découlant de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* », de « s'engager à un examen triennal de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* afin d'évaluer les répercussions financières et procédurales réelles des changements à l'équité salariale » et « d'établir un mécanisme de consultation valable avec les

³⁸ Daphne Taras, mémoire au Comité, 25 mai 2009.

³⁹ Mémoire de l'IPFPC.

agents négociateurs, lorsqu'il préparera des dispositions législatives ayant des conséquences importantes sur la fonction publique⁴⁰ ».

Représentation syndicale lors de différends

Les témoins ont fait valoir certaines préoccupations au sujet de l'article 36 de la LERSP, lequel contient des modifications corrélatives à la LRTFP qui empêchent de recourir à la procédure de grief pour résoudre un problème d'équité en matière de rémunération et, de façon plus générale, au sujet de l'aptitude des syndicats à défendre des cas particuliers d'équité en matière de rémunération aux termes de la LERSP.

M^{me} Taras a expliqué en quoi, selon elle, l'article 36 « et les modifications corrélatives privent les travailleurs de la possibilité de faire valoir leurs droits en leur refusant l'accès à une expertise disponible et peu coûteuse » et « séparent également les travailleurs des syndicats qui ont obtenu le droit (en vertu de l'article 67 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*) d'être les agents de négociation « exclusifs » de leurs membres⁴¹ ». Elle a précisé que les syndicats peuvent offrir de l'aide en cas de litige, alors que, seuls, les employés sont « sans pouvoir, sans expertise, sans temps et sans ressources pour faire valoir leurs revendications ».

M^{me} Taras a indiqué que les gens vont normalement faire appel à leur syndicat et même aux spécialistes des ressources humaines de leur employeur, mais que cette loi éloigne particulièrement les travailleurs des personnes les mieux placées pour les aider à se frayer un chemin dans un régime qui dresse des barbelés devant l'accès à la justice. Elle a comparé certaines dispositions de la LERSP aux pratiques d'emploi du milieu du XX^e siècle en vertu desquelles la non-affiliation à un syndicat était une condition de maintien en emploi. Elle a dit que ces dispositions n'avaient pas leur place dans une loi canadienne et s'est montrée surprise de voir qu'en 2009 elle devait se battre contre des dispositions législatives qui privent les travailleurs du droit d'association, garanti par la Charte.

⁴⁰ Mémoire de l'ACAF.

⁴¹ Mémoire de Daphne Taras.

Pour M^{me} Taras, une convention collective est un document évolutif qui est souvent soumis à interprétation durant sa période d'application. En conséquence, elle estime qu'il peut se produire, en dehors du processus de négociation collective, des faits amenant un syndicat à soulever une question d'équité en matière de rémunération.

L'IPFPC a ajouté que l'article 36 de la LERSP forcerait les syndicats à renoncer à leur rôle fondamental de représentants des employés et criminaliserait les syndicats qui se portent à l'aide de leurs membres. L'AFPC estime que l'interdiction qui est faite aux syndicats d'aider ou d'encourager le dépôt d'une plainte concernant l'équité en matière de rémunération force les femmes à agir seules, sans l'appui de leur syndicat, empêche les syndicats de représenter leurs membres sur des questions cruciales liées à leurs conditions de travail, comme la discrimination en matière de rémunération, constitue une violation du droit d'association garanti à l'article 2 de la *Charte* et empêche les syndicats d'exprimer leurs vues et de conseiller leurs membres, ce qui contrevient au droit constitutionnel à la liberté d'expression⁴². L'IPFPC affirme aussi que cette interdiction porte atteinte à la liberté d'expression et à la liberté d'association garanties aux termes des paragraphes 2b) et 2d) de la *Charte*⁴³.

Hélène Laurendeau, du Conseil du Trésor, a expliqué que l'article 36 est censé instiller responsabilisation et bonne foi dans le processus de négociation. Elle a dit en outre qu'il permettrait de faire en sorte que les parties se présentent à la table de négociation entièrement préparées à parler rémunération équitable. Selon elle, il s'ensuit qu'obligation est faite aux deux parties de bien préparer leur dossier, de soulever les problèmes de rémunération équitable, de les résoudre de manière transparente et d'en rendre compte à leurs membres. Une fois cela fait, il serait malvenu, dit-elle de permettre à une des deux parties de venir défaire ce qui a été convenu à la table de négociation. Elle a expliqué que l'un des problèmes du régime d'équité salariale aux termes de la LCDP tient au fait que l'une des parties pourrait convenir d'une entente salariale à la table de négociation puis déposer ensuite une plainte relative à l'équité en matière de rémunération. Dans le nouveau régime, a-t-elle dit, un employé bénéficie d'une réévaluation

⁴² AFPC, mémoire au Comité, 25 mai 2009.

⁴³ Mémoire de l'IPFPC.

continuelle de la question par son représentant en bonne et due forme. Enfin, si le problème demeure entier, il est toujours possible de déposer une plainte.

Évaluations en matière de rémunération équitable

Comme on l'a dit précédemment, aux termes de la LERSP, les employeurs et les agents de négociation doivent procéder à des évaluations en matière de rémunération équitable pour déterminer si des problèmes se posent dans certains groupes à prédominance féminine. Il faut pour cela évaluer la valeur du travail exécuté par les membres d'un groupe professionnel ou d'une catégorie professionnelle donnés. La LERSP énonce les critères d'évaluation du travail, qui comprennent notamment les qualifications, l'effort et les responsabilités associés au travail en question, ainsi que les conditions de travail. L'évaluation peut aussi tenir compte des besoins de l'employeur sur le plan du recrutement et du maintien de l'effectif compte tenu des compétences requises pour exécuter les tâches et de l'offre et de la demande de travailleurs possédant ces compétences.

M^{me} Taras a expliqué qu'il ne sera pas facile d'opérationnaliser le sens des termes qualifications, effort et responsabilités énoncés dans la LERSP. Elle estime que cette tâche occuperait un groupe de spécialistes comme elle pendant de nombreuses années, sans qu'ils arrivent à s'entendre sur la manière d'appliquer ces critères. Elle a ajouté que les facteurs additionnels énoncés à l'alinéa 4(2)b), en particulier les termes décrivant l'idée de tenir compte des besoins de l'employeur en matière de recrutement et de maintien de l'effectif et de la demande sur le marché dans l'évaluation en matière de rémunération équitable, sont particulièrement vagues. Elle a dit qu'elle-même, spécialiste de l'équité salariale qui enseigne dans le domaine, n'a aucune idée de ce que ces dispositions veulent dire. Elle se demande donc comment un plaignant, qui n'a pas 18 ans d'expérience des relations de travail comme elle, pourrait savoir comment s'y prendre pour préparer une plainte. Elle a conclu que les critères d'évaluation contenus dans la LERSP et la difficulté probable, pour un employé, de se procurer les renseignements utilisés dans l'évaluation sont tels qu'une personne aurait bien du mal à monter un dossier de plainte. Patty Ducharme a aussi émis des réserves au sujet de l'obligation de tenir compte de la demande pour déterminer si des emplois sont de valeur égale. Selon elle,

l'adoption du critère de la demande sur le marché pour évaluer si un travail est de valeur égale mine la capacité des femmes d'avoir l'équité salariale, car les forces du marché ont toujours sous-évalué le travail des femmes.

Hélène Laurendeau du Conseil du Trésor a expliqué que, en fait, ces concepts n'ont rien de nouveau dans le domaine de la rémunération équitable et que la LERSP ne fait que clarifier le fait que ces facteurs doivent être pris en considération. Elle a précisé que les qualifications, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail sont déjà pris en compte dans les évaluations aux termes de la LCDP pour déterminer la valeur comparative des postes. Elle a ajouté que les notions de recrutement, de maintien des effectifs et de demande figuraient déjà dans les directives sur le salaire égal, mais qu'elles relèvent d'une exception très difficile à interpréter.

CONCLUSION

Le Comité a entendu divers témoins exprimer leurs vues sur les avantages et les inconvénients de l'ancien régime d'équité salariale aux termes de la LCDP et du nouveau régime d'équité en matière de rémunération aux termes de la LERSP. Il a examiné la LERSP en détail et reçu des mémoires exprimant divers points de vue sur les avantages du nouveau régime sur l'ancien s'agissant de l'égalité des femmes en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Le Comité est conscient du fait qu'il est impossible de valider les préoccupations des témoins tant que le règlement afférent à la LERSP ne sera pas établi. En outre, comme toutes les questions soulevées font l'objet de poursuites judiciaires, le Comité n'entend pas formuler de recommandations spécifiques concernant la LERSP même pour le moment.

Cela ne veut pas dire pour autant que le Comité renonce à étudier la question. En effet, il a pour mandat d'examiner la discrimination dans les pratiques en matière d'embauche et d'avancement dans la fonction publique fédérale, de vérifier si les objectifs d'équité en matière

d'emploi sont atteints et d'examiner les résultats des travailleurs appartenant à un groupe minoritaire dans le secteur privé.

Le Comité entend tenir des audiences pour suivre l'élaboration et la mise en œuvre du règlement, pour analyser son efficacité et pour veiller à ce que des consultations valables aient lieu auprès des intervenants.

Il se prévaudra de son mandat actuel pour continuer de contrôler l'efficacité du nouveau régime d'équité en matière de rémunération de la LERSP.

Le Comité recommande donc :

- a) **Que le gouvernement établisse un mécanisme prévoyant des consultations pour l'élaboration du règlement d'application de la LERSP ainsi qu'une période de suivi de trois ans.**
- b) **Que le gouvernement consulte les intervenants afin de déterminer les fonds pouvant être offerts pour l'assistance juridique des personnes qui ne peuvent se faire aider par leur syndicat pour une plainte en matière d'équité salariale.**
- c) **Que le gouvernement veille à la mise en place de ressources et de fonds suffisants pour l'évaluation et la classification des emplois aux fins de l'équité salariale.**



If undelivered, return COVER ONLY to:
Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

WITNESSES

Department of Justice Canada:

John Sims, Deputy Minister and Deputy Attorney General of Canada;

Donna Miller, Associate Deputy Minister;

Joan Pratt, Acting Director General, Human Resources and Professional Development Directorate.

Public Service Alliance of Canada:

Patty Ducharme, National Vice-President;

Allison Pilon, Human Rights/Employment Equity Officer.

EGALE Canada:

Akim Ade Larcher, Director of Policy and Research.

International Centre for Transitional Justice:

Eduardo Gonzalez, Deputy Director, Americas.

TÉMOINS

Ministère de la Justice Canada :

John Sims, sous-ministre et sous-procureur général du Canada;

Donna Miller, sous-ministre déléguée;

Joan Pratt, directrice générale intérimaire, Direction générale ressources humaines et du développement professionnel.

Alliance de la Fonction publique du Canada.

Patty Ducharme, vice-présidente nationale;

Allison Pilon, agente d'équité en emploi/droits de la personne.

EGALE Canada :

Akim Ade Larcher, directeur, Politique et recherches.

Centre international pour la justice transitionnelle :

Eduardo Gonzalez, directeur adjoint, Amériques.





Second Session
Fortieth Parliament, 2009

Deuxième session de la
quarantième législature, 2009

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

Human Rights

Droits de la personne

Chair:

The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Présidente :

L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Monday, September 14, 2009

Le lundi 14 septembre 2009

Issue No. 9

Fascicule n° 9

Seventh meeting on:

Septième réunion concernant :

Issues relating to human rights and, inter alia, the review of
the machinery of government dealing with Canada's
international and national human rights obligations

L'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de
la personne et l'examen, entre autres choses, des
mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte
ses obligations nationales et internationales en matière de
droits de la personne

TOPIC: United Nations Security Council Resolution 1325
on women, peace and security

SUJET : Résolution 1325 du Conseil de sécurité des
Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS :
(Voir à l'endos)

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

The Honourable A. Raynell Andreychuk, *Chair*
The Honourable Mobina S. B. Jaffer, *Deputy Chair*
and

The Honourable Senators:

Brazeau	Martin
* Cowan	Mercer
(or Tardif)	Mitchell
* LeBreton, P.C.	Munson
(or Comeau)	Nancy Ruth
Lovelace Nicholas	

*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Mitchell was added to the membership of the committee (*September 11, 2009*).

The Honourable Senator Mercer replaced the Honourable Senator Poy (*September 11, 2009*).

The Honourable Senator Lovelace Nicholas replaced the Honourable Senator Ringuette (*June 9, 2009*).

The Honourable Senator Munson replaced the Honourable Senator Campbell (*June 9, 2009*).

The Honourable Senator Pépin was removed from the membership of the committee, substitution pending (*June 9, 2009*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable A. Raynell Andreychuk
Vice-présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer
et

Les honorables sénateurs :

Brazeau	Martin
* Cowan	Mercer
(ou Tardif)	Mitchell
* LeBreton, C.P.	Munson
(ou Comeau)	Nancy Ruth
Lovelace Nicholas	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Mitchell a été ajouté à la liste des membres du comité (*le 11 septembre 2009*).

L'honorable sénateur Mercer a remplacé l'honorable sénateur Poy (*le 11 septembre 2009*).

L'honorable sénateur Lovelace Nicholas a remplacé l'honorable sénateur Ringuette (*le 9 juin 2009*).

L'honorable sénateur Munson a remplacé l'honorable sénateur Campbell (*le 9 juin 2009*).

L'honorable sénateur Pépin a été retiré de la liste des membres du comité, remplacement à venir (*le 9 juin 2009*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, September 14, 2009
(10)

[English]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 2:08 p.m., in room 257, East Block, the chair, the Honourable A. Raynell Andreychuk, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Brazeau, Jaffer, Martin, Mercer, Mitchell and Nancy Ruth (7).

Other senator present: The Honourable Senator Hubley (1).

In attendance: Allison Goody and Julia Nicol, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee continued its examination of issues relating to human rights and, inter alia, the review of the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 3.*)

WITNESSES:

North-South Institute:

Jennifer Salahub, Researcher, Conflict Prevention Program.

As an individual:

Tanja Bergen, Research Assistant to Dr. Erin Baines, Liu Institute for Global Issues, University of British Columbia.

Canadian Council for International Cooperation:

Surendrini Wijeyaratne, Policy Analyst, Peace-building and Humanitarian Response.

Amnesty International Canada:

Lindsay Mossman, Campaigner, Women's Human Rights.

Peacebuild:

Kate McInturff, Coordinator, Gender and Peacebuilding Working Group.

Foreign Affairs and International Trade Canada:

David Angell, Director General, International Organizations Bureau;

Elissa Golberg, Director General, Stabilization and Reconstruction Task Force Secretariat;

Jim Junke, Director, Human Rights Policy Division.

PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 14 septembre 2009
(10)

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 14 h 8, dans la salle 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable A. Raynell Andreychuk (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Brazeau, Jaffer, Martin, Mercer, Mitchell et Nancy Ruth (7).

Autre sénateur présent : L'honorable sénateur Hubley (1).

Également présentes : Du Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque du Parlement : Allison Goody et Julia Nicol, analystes.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité poursuit son étude de l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 3 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Institut Nord-Sud :

Jennifer Salahub, chercheuse, Programme de prévention des conflits.

À titre personnel :

Tanja Bergen, adjointe à la recherche du professeur Erin Baines, Liu Institute for Global Issues, Université de la Colombie-Britannique.

Conseil canadien pour la coopération internationale :

Surendrini Wijeyaratne, analyste des politiques, Rétablissement de la paix et interventions humanitaires.

Amnistie internationale Canada :

Lindsay Mossman, militante, Droits humains des femmes.

Paix Durable :

Kate McInturff, coordonnatrice, Groupe de travail sur l'égalité entre les sexes et la consolidation de la paix.

Affaires étrangères et Commerce international Canada :

David Angell, directeur général, Direction générale des organisations internationales;

Elissa Golberg, directrice générale, Secrétariat du Groupe de travail pour la stabilisation et la reconstruction;

Jim Junke, directeur, Politique des droits de la personne.

Royal Canadian Mounted Police:

Chief Superintendent Barbara Fleury, Director General, International Policing.

Canadian International Development Agency:

Nadia Kostiuk, Regional Director General, Southern and Eastern Africa Directorate.

Ms. Salahub, Ms. Bergen and Ms. Wijeyaratne each made a statement and together answered questions.

At 3:20 p.m., the committee suspended.

At 3:25 p.m., the committee resumed.

Ms. Mossman and Ms. McInturff each made a statement and together answered questions.

At 4:10 p.m., the committee suspended.

At 4:17 p.m., the committee resumed.

Mr. Angell made a statement and, with Ms. Golberg, Mr. Junke, Ms. Kostiuk and Chief Superintendent Fleury, answered questions.

At 5:35 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Le greffier du comité,

Adam Thompson

Clerk of the Committee

Gendarmerie royale du Canada :

Surintendante principale Barbara Fleury, directrice générale, Police internationale.

Agence canadienne de développement international :

Nadia Kostiuk, directrice générale régionale, Direction de l'Afrique australe et de l'Est.

Mmes Salahub, Bergen et Wijeyaratne font chacune une déclaration puis, ensemble, répondent aux questions.

À 15 h 20, la séance est interrompue.

À 15 h 25, la séance reprend.

Mmes Mossman et McInturff font chacune une déclaration puis, ensemble, répondent aux questions.

À 16 h 10, la séance est interrompue.

À 16 h 17, la séance reprend.

M. Angell fait une déclaration puis, aidé de Mme Golberg, de M. Junke, de Mme Kostiuk et de la surintendante principale Fleury, répond aux questions.

À 17 h 35, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, September 14, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 2:08 p.m. to monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations (topic: United Nations Human Rights Council Resolution 1325 on women, peace and security).

Senator A. Raynell Andreychuk (*Chair*) in the chair.

[English]

The Chair: Honourable senators, I see a quorum and we can convene as the Human Rights Committee this afternoon to monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations.

Under that large topic we had chosen to look at the issue of the implementation of the United Nations Security Council Resolution 1325 on women, peace and security. We will also cover other issues and resolutions, but in the main we will start with Resolution 1325 and move to Resolution 1820, but our concern has been that while we know there are international and national instruments and policies supporting those that are affected by conflict, in the main those affected have been women and children in areas of conflict. The objective of United Nations Security Council Resolution 1325 was to integrate women into pre- and post-areas of conflict, and during issues of conflict, so that women and their role are understood, and women are supported during times of conflict. Perhaps the leadership of women can take on more of a preventive role, as opposed to a post-conflict role of picking up the pieces after lives are disrupted and families are hurt.

The issue that the Senate will look at is the United Nations Security Council Resolution 1325. We want to hear from those who have worked in the field, either in support of Canada's initiatives both by government and through non-governmental organizations, but we also want to look at the United Nation's strategy for implementation of this resolution. We want to look at the roles of other countries, both countries that perhaps are not directly affected by conflict and also, particularly, to hear from those who are directly affected by conflict in the countries where the conflict has arisen.

Unfortunately, as many people will say, we can pick many, many countries. Entirely too many conflicts are still raging that affect the daily the lives of women, children and men in those communities. We will start our study with witnesses who have spent time thinking about the issue and have been involved in

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 14 septembre 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui à 14 h 8 pour surveiller l'évolution des diverses questions ayant trait aux droits de la personne et pour examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales (objet : Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité).

Le sénateur A. Raynell Andreychuk (*présidente*) occupe le fauteuil.

[Traduction]

La présidente : Honorables sénateurs, je vois qu'il y a quorum, et nous pouvons donc commencer la séance de cet après-midi du Comité des droits de la personne ayant pour objet de surveiller les questions ayant trait aux droits de la personne et d'examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne.

Sous cette grande rubrique, nous avons choisi d'examiner la question de la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité. Nous aborderons aussi d'autres questions et résolutions, mais nous mettrons l'accent sur la résolution 1325 puis sur la résolution 1820, car nous craignons que s'il est vrai que nous savons qu'il existe des instruments et des politiques aux échelons international et national qui visent les personnes touchées par le conflit, il n'en demeure pas moins que les personnes touchées sont des femmes et des enfants en zones de conflit. L'objectif de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies était l'insertion des femmes dans les zones de conflit, avant, pendant et après les conflits, de sorte que le rôle de celles-ci soit compris, et que l'on puisse venir en aide aux femmes en temps de conflit. Peut-être le leadership féminin peut-il se traduire par un rôle davantage préventif, par opposition à un rôle postconflit qui consiste à réparer les pots cassés une fois les vies perturbées et les familles bouleversées.

Le sujet sur lequel le Sénat se penchera est la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Nous voulons entendre le point de vue de ceux qui travaillent sur le terrain, en soutien aux initiatives du gouvernement et des organisations non gouvernementales du Canada, mais nous voulons aussi nous attarder sur la stratégie des Nations Unies pour la mise en œuvre de cette résolution. Nous voulons examiner le rôle des autres pays, à la fois les pays qui ne se sont peut-être pas ressentis directement d'un conflit, mais aussi, et surtout, nous voulons entendre le témoignage de ceux qui ont été directement touchés par des conflits dans des pays où il y en a eu.

Malheureusement, combien de gens le diront, dans ce dernier cas, nous avons l'embarras du choix. En effet, il y a trop de conflits en cours qui ont une conséquence quotidienne pour la vie des femmes, des enfants et des hommes dans leur collectivité respective. Nous commencerons notre étude en écoutant des

these resolutions. We are grateful to our witnesses today who have come to kick off our study.

I have before me, from the North-South Institute, Jennifer Salahub, Researcher, Conflict Prevention Program. Welcome.

As an individual we have Tanja Bergen, Research Assistant to Dr. Erin Baines of the Liu Institute for Global Issues at the University of British Columbia. I know Dr. Baines wanted to be here but, with scheduling, could not. Perhaps there will be another opportunity. I am sure you will give us the information we need to start.

From the Canadian Council for International Cooperation we have Surendrini Wijeyaratne, Policy Analyst, Peace-building and Humanitarian Response.

We have three well-qualified witnesses to start our study.

[Translation]

Jennifer Salahub, Researcher, Conflict Prevention Program, North-South Institute: Thank you, Madam Chair. Thank you all for coming to this meeting and for giving me the opportunity to speak to you today.

[English]

As the chair mentioned, I am a researcher with the peacebuilding and conflict prevention team at the North-South Institute, an independent think tank based here in Ottawa. Together with partners in southern countries, I conduct policy-relevant research at the nexus of security development and gender.

I will focus my comments today on the evidence that comes out of the work of North-South Institute. NSI — related to UN Resolution 1325. My time is limited, so I will move through my prepared comments.

The Chair: It is limited because we like to ask questions, as senators. However, we have translation to consider so do take sufficient time.

Ms. Salahub: I will take a deep breath and slow down.

I will leave more time for questions, and if we run out of time I would be happy to come back to discuss these matters further.

NSI's recent work has focused on sustainable peace-building and security-sector reform — in particular policing — and gender-equal access to justice. Within these themes, there are four main lessons from our work for Canada's implementation of Resolution 1325.

témoins qui ont passé du temps à réfléchir à ce sujet et qui ont pris part à l'élaboration de ces résolutions. Nous sommes reconnaissants à nos témoins aujourd'hui qui ont bien voulu nous aider à donner le coup d'envoi à notre étude.

J'ai devant moi, représentant l'Institut Nord-Sud, Jennifer Salahub, qui est chercheuse, Programme de prévention des conflits. Bienvenue.

À titre personnel, nous avons Tanja Bergen, adjointe à la recherche du professeur Erin Baines pour Liu Institute for Global Issues, à l'Université de la Colombie-Britannique. Je sais que le professeur Baines aurait souhaité être avec nous ici, mais elle avait un conflit d'horaire. Peut-être aura-t-on une autre occasion. Je suis sûre que vous allez nous fournir les renseignements dont nous avons besoin pour commencer.

Du Conseil canadien pour la coopération internationale, nous avons Surendrini Wijeyaratne, analyste des politiques, Rétablissement de la paix et interventions humanitaires.

Trois témoins bien qualifiés nous aideront à démarrer notre étude.

[Français]

Jennifer Salahub, chercheuse, Programme de prévention des conflits, Institut Nord-Sud : Merci beaucoup, madame la présidente. Merci à tous et à toutes d'être venus et de m'accorder cette occasion de vous parler aujourd'hui.

[Traduction]

Comme la présidente l'a indiqué, je fais de la recherche au sein de l'équipe spécialisée dans le rétablissement de la paix et la prévention des conflits de l'Institut Nord-Sud, un institut de recherche indépendant basé ici à Ottawa. Avec le concours de partenaires dans les pays du sud, je mène des travaux de recherche stratégiques qui se situent au carrefour de la sécurité et des questions liées à l'égalité entre les sexes.

Dans mon intervention aujourd'hui, je vais mettre l'accent sur des constatations découlant des travaux de l'Institut Nord-Sud, INS, se rapportant à la résolution 1325 des Nations Unies. Comme mon temps est limité, je vais commencer la lecture de ma déclaration préliminaire.

La présidente : Votre temps est limité, parce que nous aimons poser des questions, nous les sénateurs. Cela étant, nous devons tenir compte de l'interprétation. Prenez donc le temps qu'il vous faut.

Mme Salahub : Je vais prendre un grand souffle et ralentir.

Je laisserai plus de temps pour les questions, et s'il nous manque du temps, je me ferai un plaisir de revenir plus tard pour en discuter davantage.

Les récents travaux de l'INS ont porté principalement sur la réforme durable du rétablissement de la paix et de la sécurité, notamment les activités policières et sur l'accès égal des hommes et des femmes à la justice. De ces thèmes se dégagent quatre grandes leçons pertinentes pour la mise en œuvre de la résolution 1325 par le Canada.

First, in places like Haiti, Canada has been doing great work and seeing promising results in promoting gender equality through its dedicated gender funds, such as the Fonds Kore Fanm. As well, the Canadian International Development Agency, CIDA, has been a global leader in developing tools for mainstreaming gender throughout its programming. However, neither strategy is sufficient. Particularly in conflict-affected states, Canada should promote gender mainstreaming, support civil society organizations working to protect women's human rights, and establish specific gender funds to support programs aimed at ending violence against women and increasing women's political participation.

My second lesson is that, in places like Southern Sudan and Burundi, security forces like the police are often seen primarily as threats by local populations — particularly women and girls — rather than sources of security. Processes to reform the police, the military and other security forces are underway but do not do a good job of integrating a gender perspective.

Canada is involved in supporting some of these processes through the Canadian Police Arrangement. While Canada has made excellent progress over the past several decades in making domestic police forces more representative and more responsive to women's needs, many women — particularly marginalized women in Canada — continue to be left out. If Canada is to help developing countries to build gender-sensitive police forces, it needs to invest in building more gender-sensitive police forces at home too.

Third, while we know much about women's experiences in conflict and its aftermath, there is still much work to be done in this area, both in terms of research and awareness-raising.

As I am sure colleagues from the bureaucracy will confirm later today, policy is most effective when based on solid evidence. To develop evidence-based policy, Canada should prioritize and fund policy-relevant research on issues surrounding women, peace and security, particularly the collection and analysis of sex-disaggregated data on these issues. The Department of Foreign Affairs and International Trade used to support this type of work and could easily do so again.

Fourth, to support the continuation of Canada's successes to date and to help develop and implement better policies and programming in the future, Canada must develop, make public, fund and fully implement a national action plan for the implementation of UN Security Council Resolution 1325. This plan should be a whole-of-government plan with equal participation from all relevant departments and it should include clear benchmarks and responsibilities. It must include

Premièrement, dans des pays comme Haïti, le Canada fait du bon travail et constate déjà des résultats prometteurs dans la promotion de l'égalité entre les sexes, grâce à des fonds spécialisés, dont le Fonds Kore Fanm. De plus, l'Agence canadienne de développement international, l'ACDI, est un chef de file mondial dans l'élaboration d'outils pour l'intégration des questions liées au genre dans tous les programmes. Toutefois, aucune des deux stratégies n'est suffisante. Dans les États touchés par le conflit, notamment, le Canada devrait faire la promotion de l'intégration du genre à la politique nationale, appuyer les organisations de la société civile qui travaillent à la protection des droits humains des femmes, et établir des fonds spéciaux pour la promotion de l'égalité entre les sexes, en soutien aux programmes visant à mettre fin à la violence contre les femmes et à accroître la participation politique des femmes.

Deuxièmement, dans des endroits comme le Sud-Soudan et le Burundi, les forces de sécurité comme la police sont souvent perçues principalement comme des menaces aux populations locales, notamment pour les femmes et les fillettes, plutôt que comme des sources de sécurité. Des efforts pour réformer la police, l'armée et d'autres forces de sécurité sont en cours, mais ne tiennent pas bien compte de l'intégration de la perspective de genre.

Le Canada joue un rôle actif en appui à certains de ces efforts par l'intermédiaire de l'Arrangement sur la police civile au Canada. S'il est vrai que le Canada a réalisé d'excellents progrès au cours des dernières décennies, en faisant en sorte que ses forces policières nationales soient plus représentatives et plus réceptives aux besoins des femmes, il n'en demeure pas moins que bien des femmes, notamment les femmes marginalisées au Canada, continuent d'être laissées pour compte. Si le Canada veut aider les pays en développement à se doter de forces policières sensibles à la différence entre les genres, il devra d'abord le faire chez lui.

Troisièmement, bien que nous en sachions beaucoup sur l'expérience des femmes dans les zones de conflit et sur les lendemains de conflit, il reste beaucoup à faire dans ce domaine, tant en matière de recherche qu'en matière de sensibilisation.

Comme mes collègues fonctionnaires le confirmeront plus tard aujourd'hui, j'en suis sûre, les politiques sont plus efficaces quand elles reposent sur des faits solides. Pour élaborer des politiques fondées sur des faits, le Canada devrait établir des priorités et financer des travaux de recherche stratégiques sur des questions entourant les femmes, la paix et la sécurité, notamment en ce qui a trait à la collecte et à l'analyse de données sexospécifiques sur ces sujets. Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international appuyait autrefois ce genre de travail et pourrait facilement le faire de nouveau.

Quatrièmement, pour appuyer la continuation des réussites réalisées par le Canada jusqu'ici et pour contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de meilleures politiques et programmes à l'avenir, le Canada devra élaborer, déployer, financer et mettre en œuvre pleinement un plan d'action national pour l'exécution de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Un tel plan devrait être d'envergure pangouvernementale avec la participation égale de tous les ministères compétents, de même

significant, dedicated resources — both human and financial. It should be done transparently and in partnership with Canadian civil society organizations.

[Translation]

And I will leave it there so that we have a little more time to answer any questions you may wish to ask us.

[English]

Tanja Bergen, Research Assistant to Dr. Erin Baines, Liu Institute for Global Issues, University of British Columbia, as an individual: Greetings, chairperson and honourable senators. I am here also representing a research-based advocacy organization; the Africa Canada Accountability Coalition, ACAC. This past summer we worked with Dr. Erin Baines, who is in her seventh month of pregnancy and was not up to making the flight.

This summer we worked with Dr. Baines at the Liu Institute for Global Issues at the University of British Columbia to produce a report — which I believe has been shared with you — called *'The Worst Place in the World to be a Woman': Canada's Role to Stop Rape in the DR Congo*. This report examines Canada's current and historic involvement in the Democratic Republic of Congo, DRC, and puts forth a series of Canadian-specific recommendations to address mass rape and sexual- and gender-based violence in the eastern region of this country, which has been called the worst place in the world to be a woman and the rape capital of the world.

Today, I will premise my remarks on the report's recommendation to discuss why and how Canada should and can pilot its full implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 in the DRC.

A whole-of-government approach is needed to implement this resolution. This need is evident because Canadians — in particular the Government of Canada — have played major roles in the DRC from peacekeeping to diplomacy, aid and investment. Canadians have been involved since Congolese independence in the 1960s. Though these involvements have impacted Congolese women and girls, both positively and negatively, Canadians have collectively built a foundation of Canadian experience and knowledge that now enables Canada to utilize diverse mechanisms, specifically Resolution 1325, to address mass rape and other forms of sexual and gender-based violence in the DRC.

Canada can employ several strategies to accomplish this implementation. It can invest locally and support the DRC's vibrant grassroots that is working to promote women's rights and

qu'il devrait prévoir des jalons et des responsabilités claires. Il devrait également prévoir des ressources considérables et cibler des ressources tant humaines que financières. Il devrait être établi de façon transparente et en partenariat avec les organisations de la société civile canadienne.

[Français]

Et je termine là pour laisser un peu plus de temps pour répondre aux questions que vous aimeriez nous poser.

[Traduction]

Tanja Bergen, adjointe à la recherche du professeur Erin Baines, Liu Institute for Global Issues, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel : Bonjour, madame la présidente, honorables sénateurs. Je suis ici aussi pour représenter une organisation de promotion fondée sur la recherche, l'Africa Canada Accountability Coalition, l'ACAC. Cet été, nous avons collaboré avec le professeur Erin Baines, qui en est à son septième mois de grossesse et qui n'était pas en état de prendre l'avion.

Cet été, donc, nous avons collaboré avec le professeur Baines au Liu Institute for Global Issues à l'Université de la Colombie-Britannique pour produire un rapport, dont un exemplaire vous a été remis, si je ne m'abuse, intitulé « *The Worst Place in the World to be a Woman* » : *Canada's Role to Stop Rape in the DR Congo*. Ce rapport examine le rôle actuel et historique du Canada dans la République démocratique du Congo, la RDC, et propose une série de recommandations proprement canadiennes pour s'attaquer au viol collectif et à la violence sexuelle fondée sur le genre dans la région est du pays, qu'on a qualifiée de pire endroit au monde pour être une femme et de capitale mondiale du viol.

Aujourd'hui, j'aimerais d'abord commencer mon intervention par la recommandation du rapport en discutant des raisons pour lesquelles le Canada devrait piloter la mise en œuvre complète de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies dans la République démocratique du Congo, et de la façon dont il peut s'y prendre.

Il faut avoir recours à une approche pangouvernementale pour la mise en œuvre de cette résolution. De toute évidence, il en va ainsi parce que les Canadiens, et en particulier le gouvernement du Canada, ont joué un rôle majeur dans la République démocratique du Congo allant du maintien de la paix à la diplomatie en passant par l'aide et l'investissement. En effet, les Canadiens ont eu un rôle à jouer dans ce pays depuis l'indépendance du Congo dans les années 1960. Même si l'intervention des Canadiens a eu une incidence sur les femmes et les jeunes filles congolaises, à la fois positive et négative, les Canadiens ont collectivement construit les assises de leur expérience et de leurs connaissances dans ce pays, de sorte que le Canada peut maintenant utiliser divers mécanismes, et en particulier la résolution 1325, pour éliminer les viols collectifs et les autres formes de violence sexuelle et de violence fondée sur le genre dans la République démocratique du Congo.

Le Canada peut avoir recours à diverses stratégies pour la mise en œuvre de la résolution. Il peut investir localement et soutenir les citoyens de la RDC qui travaillent de façon dynamique à la

halt the conflict's brutal impact on women. Canada can promote transparency and ensure that Canadian investment in no way contributes to the conflict, which has a disproportionate impact on women and girls. Finally, Canada can work from within our borders and on the international stage to end impunity for war criminals, some of whom reside within our own borders.

We must denounce loudly mass rape and sexual- and gender-based forms of violence by using available resources to help bring an end to the social structures that encourage the impunity that literally kills women in the DRC.

Now is the time to implement these strategies because there are several unique opportunities that Canada can capitalize on immediately to support Congolese women and girls. Canada harbours alleged war criminals from the Congolese conflicts. Allowing these people to walk our streets with impunity denies justice to Congolese people, particularly the women and girls who have been impacted disproportionately by this conflict.

Furthermore, impunity is lethal. It prevents people from disclosing their rape status and seeking life-saving medical care and psycho-social support. Canada must work from within its borders and through international institutions like the International Criminal Court to end impunity. This will save women's lives. It will also fulfill our responsibility under Resolution 1325 to put an end to impunity and to prosecute those responsible for genocide, crimes against humanity and war crimes, including those relating to sexual violence against women and girls.

As you are aware, Canada is currently campaigning for a spot on the United Nations Security Council, UNSC, for a two-year term starting in 2011. With support from the Canadian Rights and Democracy organization, Congolese women's groups have released a statement recently calling for an UNSC-led international commission to investigate crimes of sexual violence in the DRC since the official end of hostilities in the second Congo war on July 1, 2002.

By addressing the demands of Congolese women, Canada would fulfil its commitment to Resolution 1325 that calls for UN Security Council missions to take into account gender considerations and the rights of women through consultation with international and local women's groups.

Additionally, in 2011 the DRC will hold national elections. Currently, Congolese women account for a meagre 7 per cent of elected officials. Under Resolution 1325, as you know, member states are called on to encourage increased representation of women at all decision-making levels in national, regional and

promotion des droits des femmes et pour mettre un terme aux répercussions brutales du conflit sur les femmes. Le Canada peut promouvoir la transparence et faire en sorte que les investissements canadiens ne contribuent d'aucune façon au conflit, qui a des répercussions disproportionnées sur les femmes et les jeunes filles. Finalement, le Canada peut travailler sur son propre territoire et sur la scène internationale pour mettre un terme à l'impunité dont jouissent les criminels de guerre, dont certains habitent ici même.

Il faut dénoncer fortement les viols collectifs et les formes de violence sexuelle et fondée sur le genre en utilisant toutes les ressources disponibles pour contribuer à supprimer les structures sociales qui encouragent l'impunité qui permet littéralement de tuer des femmes dans la RDC.

Il faut mettre en œuvre ces stratégies dès maintenant parce qu'il existe plusieurs possibilités uniques dont le Canada peut profiter immédiatement pour soutenir les femmes et les jeunes filles congolaises. Le Canada donne refuge à de présumés criminels de guerre liés aux conflits congolais. En permettant à ces personnes de circuler en toute impunité au Canada, nous renions la justice à laquelle le peuple congolais a droit, particulièrement les femmes et les jeunes filles qui ont été touchées de façon disproportionnée par ce conflit.

Par ailleurs, l'impunité a des effets néfastes. Elle empêche les victimes de révéler qu'elles ont été violées et de chercher à obtenir des soins médicaux qui pourraient leur sauver la vie ainsi que du soutien psychosocial. Le Canada doit travailler à l'intérieur de ses frontières et par l'entremise d'institutions internationales comme la Cour pénale internationale pour mettre fin à l'impunité. Cela permettra à des femmes d'avoir la vie sauve. Cela nous permettrait également d'assumer nos responsabilités découlant de la résolution 1325, c'est-à-dire de mettre fin à l'impunité et de poursuivre en justice les responsables de génocides, de crimes contre l'humanité et de crimes de guerre y compris les crimes liés à la violence sexuelle faite contre les femmes et les jeunes filles.

Comme vous le savez, le Canada fait actuellement campagne pour obtenir un siège au Conseil de sécurité des Nations Unies, le CS, pour une période de deux ans commençant en 2011. Avec le soutien de l'Organisation canadienne des droits et de la démocratie, des groupes de femmes congolaises ont récemment diffusé un énoncé dans lequel elles demandent qu'une commission internationale dirigée par le CS enquête sur les crimes de violence sexuelle perpétrés dans la RDC depuis la fin officielle des hostilités de la deuxième guerre congolaise le 1^{er} juillet 2002.

En répondant aux demandes des femmes congolaises le Canada assumerait ses responsabilités découlant de la résolution 1325 qui demande à ce que des missions du Conseil de sécurité des Nations Unies tiennent compte de considérations liées au sexe et des droits des femmes par le biais de consultations auprès de groupes de femmes internationaux et locaux.

En outre, la RDC tiendra des élections nationales en 2011. À l'heure actuelle, les femmes congolaises ne représentent que 7 p. 100 des représentants élus. Comme vous le savez, aux termes de la résolution 1325, les États membres sont appelés à encourager une représentation accrue des femmes à tous les

international institutions. Canada provided significant political and economic support in the 2006 Congolese elections, and should do so again in 2011.

In addition to Resolution 1325, Canada can leverage recent changes in the Congolese Constitution that affirm women's entitlement to equitable representation in national, provincial and local institutions to promote women's participation in the democratic process.

Finally, reputable grassroots and international organizations are working to engender the democratic process in the DRC. Congolese women, children and families would benefit greatly if Canada helped to increase women's participation in the democratic process in the DRC by supporting these organizations.

Implementing these strategies will require the goodwill of the Congolese government. Unfortunately, recent Canadian policy in the DRC has eroded Canada's credibility to engage in Congolese peace-building initiatives. Additionally, Canada has little political representation throughout Africa's Great Lakes region. Burundi, Uganda, Rwanda and 13 other countries are all represented by the Canadian High Commission in Kenya.

Conflict in the DRC, especially in the east, is intertwined with the economic, political and social circumstances in the Great Lakes countries that border it. Canada must renew the mandate of the Canadian Ambassador to the Great Lakes region to re-establish the political presence needed to facilitate contributions to peace-building processes.

In conclusion, Canada should be compelled to support Congolese women because of our history. We have participated in almost every peace process since the 1999 ceasefire that officially ended the second Congo war. We have sent peacekeepers to the DRC since the 1960s, and we are the largest non-African investor in the Congolese mining industry, which is known to fuel conflict.

Moreover, Canadians should be compelled to support Congolese women in civil society who are doing a heroic job of promoting peace and fighting for their rights, despite living in a region where every 36 minutes, an atrocity occurs, such as one of the following described by Stephen Lewis: Three-month-old infants and 80-year-old women are raped; militias, who have HIV/AIDS and other sexually transmitted diseases, are dispatched to rape entire villages; women are held as sex slaves for weeks, months and years; women are forced to eat murdered babies.

For these reasons, the DRC is morally and practically the logical pilot country for Canada to make a concerted effort to fully implement its commitments to Resolution 1325. I look forward to your questions and comments.

niveaux décisionnels dans les institutions nationales, régionales et internationales. Le Canada a apporté un soutien politique et économique considérable dans l'élection congolaise de 2006, et il devrait le faire de nouveau en 2011.

En plus de la résolution 1325, le Canada peut miser sur des changements récents dans la constitution congolaise qui affirme les droits des femmes à une représentation équitable dans les institutions nationales, provinciales et locales, pour promouvoir la participation des femmes dans le processus démocratique.

Finalement, des organisations citoyennes et des organisations internationales de renom travaillent à la mise en place du processus démocratique en RDC. Ce serait très avantageux pour les femmes, les enfants et les familles congolaises si le Canada aidait à accroître la participation des femmes dans le processus démocratique dans la RDC en soutenant ces organisations.

La mise en œuvre de ces stratégies nécessitera une volonté politique de la part du gouvernement congolais. Malheureusement, les récentes politiques du Canada au sujet de la RDC ont miné la crédibilité canadienne pour toute discussion sur les initiatives de paix au Congo. En outre, le Canada n'a pas une forte représentation politique dans la région des Grands Lacs africains. Le Burundi, l'Ouganda, le Rwanda et 13 autres pays sont tous représentés par le Haut-Commissariat canadien au Kenya.

Le conflit en RDC, surtout dans l'est du pays, est intimement lié aux circonstances économiques, politiques et sociales des pays avoisinants des Grands Lacs. Le Canada doit renouveler le mandat de l'ambassadeur canadien dans la région des Grands Lacs pour affirmer sa présence politique s'il veut contribuer aux processus de paix.

En conclusion, en raison de son histoire, le Canada est tenu d'appuyer les Congolaises. Nous avons participé à presque tous les processus de paix depuis le cessez-le-feu de 1999, qui mettait fin officiellement à la deuxième guerre du Congo. Nous envoyons des casques bleus en RDC depuis les années 1960, et nous sommes le plus important investisseur non africain dans le secteur minier du Congo, secteur dont on sait qu'il alimente le conflit.

En outre, les Canadiens doivent appuyer les Congolaises de la société civile qui font avec héroïsme la promotion de la paix et qui défendent leurs droits, même si elles vivent dans une région où une atrocité se produit toutes les 36 minutes, comme celles qui ont été décrites par Stephen Lewis : le viol de nourrissons de trois mois et de femmes de 80 ans; l'envoi de miliciens atteints du sida ou infectés par le VIH ou d'autres maladies sexuellement transmissibles pour violer des villages entiers; l'esclavage sexuel de femmes pendant des semaines, des mois et des années; le fait que des femmes sont contraintes de manger des bébés assassinés.

Pour toutes ces raisons, d'un point de vue moral et pratique, il est logique que le Canada déploie des efforts concertés en RDC d'abord, pour s'acquitter de l'engagement pris au sujet de la résolution 1325. Je répondrai volontiers à vos questions et commentaires.

[Translation]

Surendrini Wijeyaratne, Policy Analyst, Peace-Building and Humanitarian Response, Canadian Council for International Cooperation: Thank you for giving us the opportunity to appear before the committee today.

[English]

Canadian Council for International Cooperation, CCIC, is an umbrella organization of humanitarian and development agencies, labour unions and faith and solidarity groups that operate overseas. Many of our members work in conflict-affected countries, such as Afghanistan, the Congo and Sudan, to give you a few examples.

Today, I will focus my remarks on the role of women in peace processes or peace talks.

In 2000, the United Nations Security Council adopted UN Resolution 1325 on women, peace and security. The resolution was the first of its kind in the Security Council to call explicitly on member states to include women's rights, gender equality and women's participation in all peace and security initiatives of the council, and these initiatives include developing and implementing peace agreements. The resolution has proven to be a valuable tool in advocating for, and bringing, women to the negotiating table. Yet most peace processes are still designed and dominated by male political and military leaders.

Women continue to be severely under-represented in peace talks and negotiation efforts today. This under-representation applies equally to women as mediators and facilitators, which includes women who generally come from the international community, as well as women who are representatives of parties to conflict and women representatives from civil society organizations and community groups from conflict-affected countries.

To give you examples, I will share statistics that have recently come out of the United Nations Development Fund for Women, UNIFEM.

In a study conducted by UNIFEM recently, in 11 peace processes studied by them, only 7.6 per cent included women's participation. Only 2.4 per cent of signatories to peace agreements were women. No women have ever been appointed as a chief or lead mediator in UN sponsored peace talks, although they have been appointed through the African Union or other regional bodies and have held senior positions within the UN, but not as a lead mediator.

Out of 300 peace agreements for 45 conflict situations over the last 20 years, only 18 have actually addressed sexual violence issues. Of these 18, only six agreements mentioned sexual violence as a prohibited act, and only two included monitors to prevent sexual violence.

[Français]

Surendrini Wijeyaratne, analyste des politiques, Rétablissement de la paix et interventions humanitaires, Conseil canadien pour la coopération internationale : Je vous remercie de cette occasion de comparaître ici aujourd'hui.

[Traduction]

Le Conseil canadien pour la coopération internationale ou CCCI est un organisme ombrelle d'agences humanitaires qui œuvrent pour le développement, de syndicats et de groupes religieux et d'entraide qui travaillent à l'étranger. Bon nombre de nos membres travaillent dans des régions où il y a des conflits comme l'Afghanistan, le Congo et le Soudan.

Je vous parlerai aujourd'hui du rôle des femmes dans les négociations de paix et les processus de paix.

En l'an 2000, le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté la résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité. C'était la première en son genre au Conseil de sécurité : on demandait explicitement aux États membres de tenir compte des droits des femmes, de l'égalité entre les sexes et de la participation des femmes à toutes les initiatives de paix et de sécurité du conseil, notamment l'élaboration et la mise en œuvre d'accords de paix. Cette résolution s'est révélée être un outil précieux pour demander et obtenir la participation des femmes à la table des négociations. Pourtant, la plupart des processus de paix sont conçus et dominés par des chefs politiques et militaires qui sont des hommes.

Les femmes sont toujours nettement sous-représentées dans les négociations de paix actuellement. Cette sous-représentation s'applique tant aux femmes comme médiatrices, soit des femmes de la communauté internationale, que comme représentantes des parties à un conflit ou représentantes d'organisations de la société civile et de groupes communautaires des pays en conflit.

Je vais vous donner des exemples. J'ai des statistiques récentes du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, ou UNIFEM.

D'après une étude récente de l'UNIFEM, sur 11 processus de paix, seulement 7,6 p. 100 comptait une participation féminine. Seulement 2,4 p. 100 signataires à des accords de paix étaient des femmes. Aucun chef de négociations ou négociateur principal de négociations de paix parrainé par l'ONU n'était une femme, bien qu'il y en ait eu, nommées par l'Union africaine ou d'autres organismes régionaux et que certaines aient occupé des postes importants au sein de l'ONU; aucune n'était médiatrice principale.

Des 300 accords de paix, pour 45 conflits des 20 dernières années, seulement 18 traitaient de la violence sexuelle. Du nombre, seulement six faisaient de la violence sexuelle un interdit, et seulement deux prévoyaient des observateurs dans le but de prévenir la violence sexuelle.

Of the five positions in the UN mediation support standby team, a new body recently created for rapid deployment for support of mediation initiatives, only one is a woman; and none of the mandates, including the mandate for the one woman on the team, explicitly include gender equality and women's rights.

The failure to include women in negotiations means that issues such as sexual violence and women's inclusion in development and political processes are often neglected in peace agreements and, therefore, also in the vital post-conflict rebuilding stage.

Women's omission in peace processes also means that their capacities and skills often go under-recognized or unrecognized, and these capacities and skills are integral to that vital rebuilding stage I mentioned.

Women are willing and capable actors for peace; we know that. The question is: Why do we not see more women in peace processes? There are at least three main impediments to their involvement. First, there is a lack of will, both from parties to conflict as well as sometimes from mediators and international facilitators, to include women and gender advisers in peace talks.

When gender advisers are included on mediation and facilitation teams, they can provide invaluable legal and other gender advice. They can also act as focal points for vulnerable women's groups seeking to feed into the negotiation process but may not be directly included in a formal political negotiation.

Second, there is a lack of dedicated financial resources to support women. Women's participation and effectiveness in peace processes is fundamentally influenced by the extent to which specific funds are provided to support women's capacity-building and their sustained participation in dialogue initiatives.

Budgets developed to fund peace talks and other dialogue efforts need to fund, specifically and amply, gender advisers, women delegates to talks, women in negotiating teams, capacity-strengthening initiatives in negotiations to build up the negotiation capacity, as well as the participation of civil society and expert women in dialogue initiatives.

Third, there is often a lack of an enabling environment for women's effective participation. I stress "effective participation." The strategies and approaches for supporting women's participation in peace processes need to cater to the specific conflict context. Perhaps most importantly, support to women's groups needs to be long term and sustained during the ups and downs that occur during political negotiations. These negotiations can go sometimes on for years and decades.

Given these challenges, what can a country like Canada do to support effective participation in peace processes? I have two principal recommendations. First, Canada should increase its overall capacity to support peace processes, including by

Dans l'équipe d'appui d'aide à la médiation des Nations Unies, un organisme récemment créé pour déployer rapidement une aide aux démarches de médiation, seulement une personne sur cinq est une femme. Pour elles comme pour les autres membres de l'équipe, il n'y a pas de mandat qui porte explicitement sur l'égalité de la femme et les droits des femmes.

L'absence des femmes aux négociations signifie que des questions comme la violence sexuelle et la participation des femmes au développement et au processus politique sont souvent négligées dans les accords de paix et par conséquent, sont aussi absentes des efforts de reconstruction après conflit.

L'exclusion des femmes des processus de paix signifie aussi que leurs capacités et compétences ne sont pas reconnues, ou le sont insuffisamment, alors même qu'elles sont essentielles à l'étape cruciale de reconstruction dont j'ai parlé.

Nous savons que les femmes veulent participer à la paix et peuvent très bien le faire. Il faut se demander pourquoi il n'y en a pas davantage dans les processus de paix. Il y a trois principaux obstacles à leur participation. D'abord, tant chez les parties au conflit que, parfois, chez les médiateurs et facilitateurs internationaux, le manque de volonté de faire participer les femmes et les conseiller en matière d'égalité des sexes aux pourparlers de paix.

Quand des conseillers en genre font partie des équipes de médiation et de facilitation, leurs conseils sur les questions juridiques et autres sont précieux. Ils peuvent aussi servir à faire entendre la voix des groupes de femmes vulnérables qui veulent participer au processus de négociation sans avoir été associés directement à des négociations politiques officielles.

Le deuxième obstacle est le manque de ressources financières consacrées au soutien des femmes. La participation et l'efficacité des femmes dans les processus de paix dépendent essentiellement de la mesure dans laquelle des fonds sont accordés précisément au renforcement des capacités des femmes et au maintien de leur participation aux dialogues.

Les budgets destinés aux négociations de paix et à d'autres efforts de dialogue doivent être consacrés de manière précise et suffisante aux conseillers en genre, aux déléguées aux pourparlers, aux femmes membres d'équipes de négociation, aux initiatives de renforcement des capacités en matière de négociation, pour améliorer les compétences des négociatrices ainsi qu'à la participation de la société civile et d'expertes aux dialogues.

Troisièmement, l'environnement n'est pas toujours propice à une réelle participation des femmes. J'insiste sur les mots « réelle participation ». Les stratégies et démarches visant à accroître la participation féminine aux processus de paix doivent viser des conflits précis. Plus important encore, le soutien des groupes de femmes doit se faire à long terme, malgré les hauts et les bas des négociations politiques. En effet, ces négociations peuvent parfois durer des années voire des décennies.

Devant ces difficultés, que peut faire un pays comme le Canada pour appuyer une participation réelle aux processus de paix? J'ai deux principales recommandations. D'abord, le Canada doit augmenter sa capacité globale d'appui aux processus de paix, y

developing a clear policy framework and clear funding pockets earmarked for support to peace talks. This capacity should include developing and making public an action plan on Resolution 1325, which you heard about earlier from Ms. Salahub.

Within the overall policy framework for support to peace talks, it should be made clear that in any initiative supported by the Canadian government, a priority will be given to including women in peace negotiations or peace talks; and that advocating against sexual violence and the prohibition of sexual violence will be included in all ceasefire and peace agreements.

Second, Canada already funds a mediation support unit at the UN. Canada should leverage its support to funding this unit, to become a strong advocate for creating a specific gender adviser position within either the mediation support unit or the mediation standby team. Canada should be prepared to fund this position in collaboration with other donors over the long term.

I will stop my remarks here and welcome any questions you may have.

The Chair: I thank all of you for your presentations. We are looking for practical strategies that we can recommend, so you are providing the factual situation, and then practical steps as follow-up.

Before I ask a few questions, Ms. Bergen, you said something about embassies that we need to clarify. You said there was only one embassy in Kenya. Since Africa is one of my areas of concentration, I respectfully disagree with what you have said. I do not know whether I understood what you were saying or took it out of context.

Ms. Bergen: The embassy in Kenya is the High Commission. I think it represents a total of 16 countries. I obtained that figure from the website of Foreign Affairs and International Trade Canada. However, there is an embassy in Kinshasa, which is about a thousand miles away from the main conflict. From what I understand, that embassy focuses on gender balance and it also addresses mining contracts.

It has several roles, but Uganda, Burundi and many of the regions in the Great Lakes where the conflicts are intertwined with the Congo do not have political representation.

The Chair: They do have political representation in absolutely every country because political councillors have been assigned. The councillors may not be resident to the countries, but there is a Tanzanian high commission, Kenyan high commission, South African high commission, Zimbabwe high commission and Kinshasa, as you pointed out, so we should get our facts straight.

Ms. Bergen: I was referring only to the Great Lakes region.

The Chair: We will ask our researchers to provide the senators with the actual representations and the capacities from each country. One can argue that there should be more representation and that it should be resident. If you obtained that information

compris par l'élaboration d'un cadre politique clair d'enveloppes budgétaires clairement destinées à appuyer les négociations de paix. Ainsi, il faut élaborer et rendre public un plan d'action sur la résolution 1325, comme le disait plut tôt Mme Salahub.

Dans un cadre global politique et d'appui aux négociations de paix, il faut dire clairement que toute initiative recevant l'appui du gouvernement canadien devra accorder la priorité à l'inclusion des femmes dans les négociations de paix et que la lutte contre la violence sexuelle et l'interdiction de la violence sexuelle fera partie de toute négociation de cessez-le-feu ou d'accords de paix.

Deuxièmement, le Canada donne déjà du financement à une équipe d'appui à la médiation, aux Nations Unies. Le Canada devrait invoquer cet appui à ce groupe pour demander la création d'un poste de conseiller en genre au sein de l'unité d'appui à la médiation ou de l'équipe de réserve pour la médiation. Le Canada doit être prêt à financer ce poste, en collaboration avec d'autres donateurs, à long terme.

Je m'arrête ici et je suis prête à répondre à vos questions.

La présidente : Je vous remercie tous pour vos exposés. Nous cherchons à recommander des stratégies pratiques. Vous nous présentez les faits, et des étapes pratiques pour le suivi.

Avant de poser quelques questions, madame Bergen, vous avez parlé de nos ambassades et je voudrais des précisions. Vous avez dit qu'il n'y avait qu'une ambassade au Kenya. Comme l'Afrique est l'un de mes domaines d'intérêt, sauf le respect que je vous dois, je dois vous dire que je ne suis pas d'accord avec vous. Peut-être vous ai-je mal comprise, ou que j'ai mal saisi le contexte.

Mme Bergen : L'ambassade au Kenya, c'est le haut-commissariat. Je pense que c'est notre représentation pour 16 pays. J'ai obtenu ce chiffre du site Web du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international. Il y a toutefois une ambassade à Kinshasa, à un millier de milles du conflit principal. Si j'ai bien compris, cette ambassade s'occupe de l'équilibre entre les sexes mais aussi des contrats miniers.

Elle a divers rôles. Il reste que l'Ouganda, le Burundi et nombre de régions des Grands Lacs où des conflits sont liés à celui du Congo n'ont pas de représentation politique du Canada.

La présidente : Il y a une représentation politique dans chaque pays puisqu'il y a un conseiller politique qui y est affecté. Les conseillers peuvent ne pas habiter dans certains pays, mais il y a un haut-commissariat à la Tanzanie, un haut-commissariat au Kenya, un haut-commissariat à l'Afrique du Sud, un haut-commissariat au Zimbabwe et à Kinshasa, comme vous le disiez, et il ne faut pas négliger les faits.

Mme Bergen : Je parlais seulement de la région des Grands Lacs africains.

La présidente : Nous allons demander aux attachés de recherche de fournir aux sénateurs la représentation réelle, et le personnel qu'il y a pour chaque pays. On peut toujours souhaiter que la représentation soit accrue et que nos représentants vivent

from the website, we should ask the Department of Foreign Affairs and International Trade to come and let us know what is meant by that.

I have a question first and then I will turn to the list of questioners.

The United Nations resolution was adopted by absolutely every nation, and every nation should be bound by it. We will be looking at Canada's role. I know that Canada was one of the first to begin to talk about, and incorporate, Resolution 1325. Why is there such hesitancy around the world to deal with Resolution 1325 and the plight of women? Is it cultural? Is it historic?

Ms. Bergen: Perhaps one of my colleagues can follow up. I conducted most of my research in the Congo. Around the world, women face inequality everywhere. With peace talks in the Congo, when they tried to bring in women, their presence was not welcomed. It was not seen as their role; it was not seen as proper for them to be there, so that is definitely an issue women face around the world. As to specific countries, there is a long history of gender inequality in the Congo. That is where my research was conducted. I do not feel comfortable speaking to other places.

Ms. Wijeyaratne: In most countries around the world, especially in conflict-affected countries, women's rights and gender equality are seen as a lesser priority. The lower status of women in all these countries makes it difficult to raise these issues to the level of importance of other issues, such as security. In the Security Council, even with Resolution 1325 and Resolution 1820, it is difficult to have these issues given sufficient weight. Historically, there has been a tendency to see gender equality and women's rights issues as soft issues, sometimes as humanitarian issues, but not necessarily as security issues that are related to, and impact, international peace and security in conflict situations. There needs to be a greater mobilization but also greater funding — these issues tend to come back to funding — to support specific initiatives for women's rights in conflict situations.

Ms. Salahub: Thank you for that question. As I look around the table, I am pleased to see at least four women senators. Correct me if I'm wrong, but that is the number sitting on the Human Rights Committee. However, I am sure that Senator Jaffer, Senator Nancy Ruth and Senator Martin can testify to the fact that they are rare among the Senate of Canada, a country that has strong democratic institutions.

I am sure that Ms. McInturff from Peacebuild can provide us with the statistics for women's political representation in this country, which is at 23 per cent in the House of Commons. If I am not mistaken, that is lower than both Rwanda and Afghanistan although both those countries, if I am not mistaken, have quota systems in effect.

This small anecdote demonstrates that this problem is not unique to countries in conflict. When you extrapolate that problem to situations of state fragility where the state

dans ces pays. Si vous avez tiré cette information d'un site Web, il nous faudra peut-être demander au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international de venir nous dire exactement ce qu'on entend par là.

Avant de passer aux questions des sénateurs, j'aimerais en poser une moi-même.

La résolution des Nations Unies a été adoptée par chaque pays et chaque pays doit tenir son engagement. Nous nous pencherons sur le rôle du Canada. Je sais que le Canada est l'un des premiers pays à avoir parlé de cette résolution et à l'avoir adoptée. Pourquoi y a-t-il ailleurs dans le monde tant de réticence à traiter de la résolution 1325 et du sort des femmes? S'agit-il d'un problème culturel? Historique?

Mme Bergen : Un autre témoin voudra peut-être compléter ma réponse. J'ai fait le gros de ma recherche au Congo. Partout dans le monde, les femmes sont confrontées à des inégalités. Quand on a essayé de faire participer des femmes aux pourparlers de paix au Congo, elles n'ont pas eu un bon accueil. On estimait que ce n'était pas là leur rôle, qu'il n'était pas convenable qu'elles soient là, et c'est donc un problème réel pour les femmes, partout dans le monde. Si on veut parler d'un pays en particulier, l'inégalité entre les sexes au Congo n'a rien de nouveau. C'est là que j'ai mené mes recherches. Je ne peux pas vraiment parler de ce qui se fait ailleurs.

Mme Wijeyaratne : Dans la plupart des pays du monde et surtout dans ceux où sévissent des conflits, les droits des femmes et l'égalité entre les sexes ne sont pas une priorité. Dans ces pays, les femmes ont un statut inférieur et il est donc difficile de leur accorder la même importance qu'à d'autres questions, comme la sécurité. Au Conseil de sécurité, malgré les résolutions 1325 et 1820, il est difficile de donner une priorité suffisante à ces questions. Historiquement, on a toujours considéré que l'égalité entre les sexes et les droits des femmes était une question secondaire, ou humanitaire, plutôt qu'une question de sécurité qui aurait un effet sur la paix et la sécurité internationale dans les situations de conflits. Il faut une plus grande mobilisation, mais aussi un financement accru — c'est toujours une question d'argent — pour appuyer les initiatives visant les droits des femmes dans les situations de conflits.

Mme Salahub : Merci pour cette question. Je vois qu'il y a quatre sénatrices autour de la table. Corrigez-moi si j'ai tort, mais c'est leur nombre au sein du Comité des droits de la personne. Je suis toutefois convaincue que mesdames les sénateurs Jaffer, Nancy Ruth et Martin nous diront qu'elles sont rares au sein du Sénat du Canada, dans un pays qui a pourtant des institutions démocratiques bien établies.

Mme McInturff, de Paix Durable, peut sans doute nous fournir des statistiques sur la représentation politique des femmes au Canada : elle serait de 23 p. 100 à la Chambre des communes. Si je ne m'abuse, c'est donc moins qu'au Rwanda et en Afghanistan, pays où, si je ne me trompe, on a instauré des systèmes de quotas.

Cette petite anecdote prouve que ce problème ne concerne pas uniquement les pays en conflit. Lorsque vous exportez ce problème dans des situations fragiles où les institutions de

institutions, political parties and democratic process is weak, and there is a lack of funding and a lack of support from the international community, combined with a history and a cultural perspective, that devalues women, we begin to understand and unpack the situation that leads to Resolution 1325 becoming less and less of a priority both for the developing countries in conflict, or conflict-affected countries that we are looking at, but also for Canada's support to those countries and to international processes to support them.

The Chair: Perhaps I am leading to the point that there are two fronts upon which we have been working in the past decade or so. One is the International Criminal Court — the Arusha court, the courts in Sierra Leone and Bosnia — where it has been identified that rape will be constituted as a crime, and those perpetrating it will be held accountable. There has been some margin of success using the international criminal law stream.

Resolution 1325 is working on the politics — the structures of nations and the community. Are these structures working in parallel and are both necessary, or should we put our efforts into saying that those who commit the crimes in conflict, including rape, should be charged? Should we put our resources there, strengthening the International Criminal Court? Should we strengthen the fund for women and ensure that, despite the fact that for centuries rape has been a weapon of war, it can no longer be used as such, and make its use intolerable through absolute prohibition through the international court systems? Alternatively, do we use Resolution 1325 and work at the politics to strengthen institutions and communities?

Ms. Bergen: I would argue that they are two sides to the same coin. Why can rape happen? It happens because women's equality and rights are not respected. Until we see that women, particularly in the Congo, one of the worst places in the world to be a woman, can credibly stand up in Parliament and in peace talks and have their rights, opinions and voices respected, the same problems we see time and time again will pop up. Gender equality has existed so long in the Congo; why do we see it taking such a violent form right now? I would argue it is fundamental inequality that permits rape. Unless women are out there speaking, and it is societally accepted to the politics that women's equality needs to be respected, you will see it happen again. I would say a proactive stance needs to be followed up with prosecution, investigations and an absolute end to impunity.

Senator Mercer: Thank you for being here.

Our first presenter talked about gender-sensitive police forces abroad and at home. This initiative makes a lot of sense. My question is what countries, if any, are doing a good job now? Is there any place we should look to that has done a good job on this front?

l'État, les partis politiques et les processus démocratiques sont affaiblis, il y a peu de soutien et de financement de la part de la communauté internationale et historiquement et culturellement, les femmes sont dévaluées, vous commencez à comprendre pourquoi la résolution 1325 fait de moins en moins partie des priorités des pays en développement en conflit, ou des pays en conflit que nous examinons. Vous comprendrez également pourquoi le soutien et les processus d'aide envers ces pays deviennent de moins en moins une priorité pour le Canada et la communauté internationale.

La présidente : Cela m'amène au fait que depuis les 10 dernières années, environ, nous travaillons sur deux fronts. D'abord, auprès de la Cour pénale internationale — le tribunal d'Arusha, du Sierra Leone et de la Bosnie — où l'on a mis en évidence que le viol serait considéré comme un crime et que ceux qui commettent ce crime seront poursuivis. Nous avons obtenu quelques batailles par le biais du droit pénal international.

La résolution 1325 concerne la politique — les structures des nations et de la communauté. Est-ce que ces structures qui fonctionnent en parallèle sont toutes deux nécessaires, ou est-ce que nous devrions vouer uniquement nos efforts à dire que ceux qui commettent des crimes pendant des conflits, y compris le viol, devraient être poursuivis? Est-ce que c'est là que nous devrions investir nos ressources, c'est-à-dire à renforcer la Cour pénale internationale? Faut-il renforcer le fonds pour les femmes et nous assurer que, bien que le viol ait été une arme de guerre pendant plusieurs siècles, ce ne soit plus le cas? Est-ce que l'on doit rendre cette pratique intolérable par le biais d'une interdiction absolue dans les systèmes pénaux internationaux? Ou alors, est-ce qu'il vaut mieux partir de la résolution 1325 et travailler au niveau politique à renforcer nos institutions et nos communautés?

Mme Bergen : Je vous dirais que ce sont deux éléments d'un tout. Pourquoi y a-t-il des viols? Parce que les droits et l'égalité des femmes ne sont pas respectés. Tant que les femmes, particulièrement au Congo, l'un des endroits au monde où c'est le plus difficile d'être une femme, ne pourront pas se faire entendre au Parlement et au cours de discussions sur la paix, tant que leurs droits, leurs opinions et leurs voix ne seront pas respectés, ces problèmes récurrents continueront d'exister. L'égalité entre les sexes a existé pendant si longtemps au Congo. Comment se fait-il que l'on observe de telles violences aujourd'hui? Je vous dirais que c'est l'inégalité fondamentale qui encourage le viol. Tant que les femmes ne se font pas entendre, tant que la société et la classe politique n'acceptent pas de respecter les besoins d'égalité des femmes, ce phénomène se reproduira. Je pense qu'une position proactive doit être suivie de poursuites, d'enquêtes et surtout de la fin de l'impunité.

Le sénateur Mercer : Merci beaucoup de votre témoignage.

Le premier témoin a parlé de forces de police sensibilisées au genre à l'étranger et chez nous. C'est une idée qui me paraît très sensée. J'aimerais savoir quels pays, le cas échéant, ont un bon bilan dans ce domaine, aujourd'hui? Y a-t-il des pays qui font du bon travail dans ce domaine?

Ms. Salahub: Thank you, senator. I personally challenge the northern paradigm of policing in regard to gender sensitivity in general. If you look across the board, comparatively, Canada is not doing a bad job. We are doing a pretty good job. You can question the RCMP representative later this afternoon, but our police officers who join International Civilian Police, CivPol, missions, such as the one in Haiti, receive gender sensitivity training. Many women are working with these missions.

I am in touch with a female RCMP officer working with women police officers in Southern Sudan. We are doing some good work. This is not to say we cannot do more and better good work.

Australia has a higher representation of women within its police forces. I am not sure how that situation came to be, but that police force might be one place to start looking. I know we have excellent relations with Australia so I am sure they would be happy to share their experiences with us.

The U.S. also has a higher representation of women in its police forces than Canada. I do not know the specifics of their training programs for CivPol deployments.

Ms. Wijeyaratne: I will respond quickly to the previous question; not the policing question.

In terms of whether we support Resolution 1325 or increased international criminal prosecutions for rape and sexual violence, they are two sides of the same coin. I want to share a lesson we learned here in the Canadian community of non-governmental organizations that have been engaged in advocacy around Resolution 1325, and also engaged in communication with women in Afghanistan, Congo, Sudan and Uganda. These NGOs have been working around Resolution 1325 issues for a long time. That lesson is not to use the language of Resolution 1325 because it masks many issues. When we talk about Resolution 1325, we are talking about women's political participation, women's rights and the increased presence of women in the judiciary, the security sector and peacekeeping troops. All those things are linked to being able to undertake increased criminal prosecutions. If there are no women investigators, lawyers and judges, investigating sexual violence becomes difficult. Women will not report cases of sexual violence to male counterparts. Oftentimes they are hesitant to do so. In certain cultural situations it is difficult for them to do so. Unless all those things go hand in hand, we will not see a meaningful advance in terms of women's rights in conflict situations.

Senator Jaffer: I want to thank the three of you for coming on such short notice.

Mme Salahub : Merci, sénateur. Personnellement, je conteste le paradigme du Nord des forces de police, en ce qui concerne l'attention aux disparités entre les sexes de façon générale. À l'échelle internationale, par rapport aux autres pays, le bilan du Canada n'est pas mauvais. On fait un assez bon travail. Vous pouvez interroger les représentants de la GRC plus tard cet après-midi à ce sujet, mais nos agents de police qui participent aux missions de la police civile internationale, la CivPol, comme celle de Haïti, reçoivent une formation sur les disparités entre les sexes. Il y a beaucoup de femmes qui participent à ces missions.

Je suis en contact avec une agente de la GRC qui travaille avec les agentes de police au sud du Soudan. Nous faisons un excellent travail. Ça ne veut pas dire que nous ne pouvons en faire plus et que nous ne pouvons pas faire mieux.

C'est en Australie que la représentation des femmes dans la police est la plus élevée. Je ne sais pas comment ils y sont arrivés, mais ce serait une bonne idée de commencer par étudier cette situation. Je sais que nous avons d'excellentes relations avec l'Australie et je suis certaine qu'ils seront ravis de vous faire part de leurs expériences.

La représentation des femmes dans les forces policières est plus élevée aux États-Unis qu'au Canada. Je ne connais pas les détails de leurs programmes de formation concernant les déploiements de la police civile.

Mme Wijeyaratne : Je répondrai brièvement à la première question et non pas à celle qui traite du service de police.

Que l'on appuie la résolution 1325 ou le fait d'augmenter les poursuites criminelles à l'échelle internationale pour le viol et la violence sexuelle sont deux côtés de la même médaille. J'aimerais partager avec vous une leçon que nous avons apprise au sein de la communauté canadienne des ONG qui font la promotion de la résolution 1325 et que nous avons apprise en communiquant avec les femmes en Afghanistan, au Congo, au Soudan et en Ouganda. Ces ONG se penchent sur des questions portant sur la résolution 1325 depuis bien longtemps. La leçon qu'ils ont tirée au cours de leur travail est de ne pas utiliser les mots que l'on trouve dans la résolution 1325 car elle cache bon nombre de problèmes. Lorsque nous parlons de la résolution 1325, nous parlons de la participation politique des femmes, des droits des femmes et de leur présence accrue dans le domaine judiciaire, sécuritaire et dans le maintien de la paix. Tout cela est lié à la possibilité de mener à bien des poursuites criminelles. Or, s'il n'y a pas de femmes enquêtrices, d'avocates ou de juges, il est difficile d'enquêter sur la violence sexuelle. Les femmes ne rapporteront pas aux hommes les cas de violence sexuelle. Elles hésitent souvent à le faire. Dans certaines cultures, il est difficile pour elles d'en parler. Si ces aspects ne sont pas traités, nous ne pourrions voir d'améliorations importantes dans le respect des droits de la femme lors de situations conflictuelles.

Le sénateur Jaffer : J'aimerais vous remercier toutes les trois d'être venues avec un aussi court préavis.

I want to know if you are aware of which federal department or agency is the main agency responsible for the implementation of both UN Resolution 1325 and Resolution 1820. Do you have any input? Does the department or agency consult you as to what measures the government should implement?

You have talked about Canada playing a role. Obviously, from the fact that we are meeting, we also believe that Canada should play a role. It would be useful to us if you could be more specific but not necessarily today.

Should we play a role with more money? More money is good, but what do you mean by more money? What should it be used for? Specific recommendations would be useful. You do not have to give them today, but I would appreciate it if you could forward them to our clerk.

Ms. Wijeyaratne: As to which federal agency is most appropriate, it would be multiple agencies. It would be the Canadian International Development Agency, CIDA, on the development side. It would be the Department of Foreign Affairs through their Global Peace and Security Fund on the diplomatic side. It would also be the Department of National Defence, when it comes to peacekeeping forces, for example — recruitment in Canada and training our peacekeepers and our Canadian Forces such as those deployed in Afghanistan, in terms of pre-deployment training on gender issues.

This responsibility is shared across departments. It has been one of the difficulties in fulfilling the meaningful implementation of Resolution 1325 in Canada.

In terms of consultation, a consultation happened two to three years ago on a national action plan on Resolution 1325. The consultation was done quickly with a small group of Canadian civil society organizations here. We have not heard of this action plan since, and where that consultation has gone. I will speak for myself; perhaps other agencies around the table might have a different response.

Over the last two years, I have not heard much talk of endorsing, implementing or approving an action plan here in Canada, and I have not been consulted on that action plan.

In terms of specific recommendations, I think a strong one is to be true to Canada's role in the world. A niche area that we could support is a specific gender adviser role within the mediation support unit or the mediation standby team.

Canada has been a strong funder of UN mediation-led efforts, so it is incumbent upon us to be an advocate for that position.

Ms. Salahub: Thank you for that question, Senator Jaffer.

Savez-vous quel ministère ou agence fédérale est principalement responsable de la mise en œuvre des résolutions 1325 et 1820 des Nations Unies? Êtes-vous consultées? Est-ce que le ministère ou l'agence vous pose des questions au sujet de quelles mesures le gouvernement devrait mettre en œuvre?

Vous avez parlé du fait que le Canada devrait jouer un rôle. Le fait que nous nous rencontrons aujourd'hui montre que nous estimons également que le Canada a un rôle à jouer. Nous aimerions que vous nous fournissiez plus de détails à ce sujet. Vous n'êtes cependant pas obligées de le faire aujourd'hui.

Devrions-nous jouer un rôle en fournissant plus d'argent? Vous avez indiqué que fournir plus d'argent serait positif. Qu'entendez-vous par plus d'argent? À quoi devrait-il servir? Nous aimerions recevoir des recommandations plus précises. Vous ne devez pas nous les fournir aujourd'hui, mais j'aimerais bien que vous en fassiez part ultérieurement à notre greffier.

Mme Wijeyaratne : Plusieurs agences fédérales sont pertinentes. Pour ce qui est du développement, l'ACDI, l'Agence canadienne de développement international est importante. Quant aux aspects diplomatiques, il faudrait se référer au ministère des Affaires étrangères par le biais des Fonds pour la paix et la sécurité mondiale. Pour ce qui est des forces de maintien de la paix, il faudrait se rapporter au ministère de la Défense nationale. Je songe notamment à la formation pré-déploiement relative aux questions sexospécifiques pour le recrutement au Canada et la formation des gardiens de la paix et des Forces canadiennes déployés en Afghanistan.

Cette responsabilité est interministérielle. Cela fait partie d'une des difficultés à mettre en œuvre pleinement la résolution 1325 au Canada.

En ce qui concerne la consultation, une consultation a eu lieu il y a deux ou trois ans au sujet d'un plan d'action national pour la résolution 1325. La consultation a été effectuée rapidement auprès d'un petit groupe d'organismes canadiens de la société civile. Depuis, nous n'avons plus entendu parler de ce plan d'action ni ne savons ce qu'il en est des consultations qui ont été effectuées. C'est l'expérience que j'ai eue, mais peut-être que d'autres agences présentes auront eu une expérience différente.

Au cours des deux dernières années, on ne m'a pas beaucoup parlé d'appuyer, de mettre en œuvre ou d'approuver un plan d'action au Canada. Je n'ai jamais été consultée non plus à propos dudit plan d'action.

Pour ce qui est des recommandations plus précises, je crois qu'il faut respecter le rôle du Canada dans le monde. Nous pourrions notamment avoir un rôle de conseiller sexospécifique au sein de l'unité de soutien à la médiation ou de l'équipe provisoire de médiation.

Le Canada a beaucoup financé les efforts de médiation prônée par les Nations Unies. Il nous incombe donc de promouvoir la médiation.

Mme Salahub : Merci de votre question, sénateur Jaffer.

On which department should be the lead on the implementation of Resolution 1325 and Resolution 1820, I agree with Ms. Wijeyaratne. This implementation should be a whole-of-government approach. There may be a need for a leadership role within that approach, and that task falls to the Department of Foreign Affairs at the moment. I personally feel, and my research has shown, that there is a strong role for CIDA to play, given the absolute wealth of important and tested experience and information that is held in CIDA through its gender advisers, gender specialists and its work with women and on behalf of women.

I would love to see that role extend beyond even the three or four organizations and departments that Ms. Wijeyaratne mentioned to include Justice Canada, Elections Canada, the RCMP and the Department of Finance. There is a role for all those organizations to play in promoting Resolution 1325 and assisting Canada's full implementation of its commitments.

I also took part in the small consultation several years ago that Ms. Wijeyaratne spoke of. It was organized through a group in the Department of Foreign Affairs that since has been rolled into the human rights policy group, if I am not mistaken. Chantale Walker was part of that process at the time. I do not believe she was the head of that group but she definitely shepherded the process through. My last information is that she has since moved on from the Department of Foreign Affairs.

Like Ms. Wijeyaratne, I have heard little since that consultation process. It was led by an external consultant, who I believe was tasked with writing a report and drafting the national action plan, but I have not seen anything substantive since that time.

On the last point, as to Canada's role, in my presentation I made specific comments that I have shared with the clerk. To pick up on a particular one, Canada has accomplished great work in terms of supporting specific gender funding. I have heard through the grapevine that gender funds, particularly the gender fund in Pakistan, have been cancelled. This is a real shame. These sorts of funds target issues and provide direct, discrete, concerted support to women's groups and civil society organizations promoting women's human rights.

I have done work in Haiti, where they have had an extremely successful gender fund, in addition to mainstreaming gender throughout all their programming.

I can leave with the clerk work that I have done on women's political participation in Haiti. It is a shallow piece of work but it points to some of Canada's successes. I would like to see more of that work.

Ms. Bergen: For Canada's role on the international community, we want to be the upholder of human rights. We want to back up our proud history with human rights. We have to be pragmatic and look at country to country. As Senator

Je suis d'accord avec Mme Wijeyaratne quand à quel ministère devrait s'occuper de la mise en œuvre des résolutions 1325 et 1820. Cette mise en œuvre devrait avoir recours à une approche pangouvernementale. Dans le cadre de cette approche, un des ministères devra assumer un rôle de leadership, et je crois que, à l'heure actuelle, ce rôle reviendrait au ministère des Affaires étrangères. À mon avis, et ma recherche le confirme, l'ACDI a un rôle crucial à jouer. En effet, par le biais de ses conseillers et de ses spécialistes en genres et de son travail avec et auprès des femmes, l'ACDI a accumulé beaucoup d'information précieuse et d'expérience dans ce domaine.

J'aimerais que ce rôle soit élargi et ne se limite pas aux trois ou quatre organisations et ministères qui ont été soulignés par Mme Wijeyaratne. J'aimerais que Justice Canada, Elections Canada, la GRC et le ministère des Finances jouent un rôle égalément. Ces organisations peuvent toutes promouvoir la résolution 1325 et aider le Canada à remplir pleinement ses engagements.

J'ai pris part il y a plusieurs années à la consultation dont parlait Mme Wijeyaratne. Cela avait été organisé à l'époque par un groupe du ministère des Affaires étrangères qui est, si je ne m'abuse, maintenant devenu le groupe de la politique sur les droits de la personne. Chantale Walker faisait partie du processus à l'époque. Elle ne dirigeait pas le groupe en question, mais elle pilotait le processus. Aux dernières nouvelles, elle avait quitté le ministère des Affaires étrangères.

Tout comme Mme Wijeyaratne, je n'ai plus entendu parler de cette consultation depuis. Un consultant externe menait à bien ce projet et je crois qu'il devait rédiger un rapport ainsi que mettre sur pied un plan d'action national, mais on ne m'en a pas parlé depuis.

Pour ce qui est du rôle du Canada, j'en ai parlé dans mon exposé et j'ai partagé ces recommandations précises avec le greffier. Ainsi, par exemple, j'ai noté que le Canada avait fait un excellent travail afin d'appuyer le financement pour la promotion de l'égalité des sexes. La rumeur veut que les fonds pour la promotion de l'égalité des sexes, et plus particulièrement le fonds pour la promotion de l'égalité des sexes au Pakistan, aient été annulés. Dommage. Ces fonds permettent de cibler les problèmes et de fournir un appui direct, discret et concerté aux groupes de femmes et aux organisations de la société civile qui font la promotion des droits de la femme.

J'ai travaillé en Haïti. Ils avaient un fonds pour la promotion de l'égalité des sexes qui était couronné de succès et intégrait les questions de genres dans tous leurs programmes.

Je pourrais fournir au greffier le travail que j'ai effectué au sujet de la participation politique des femmes en Haïti. Il ne s'agit pas d'un travail de fond, mais il permet de souligner certaines des réussites du Canada. J'aimerais en voir davantage.

Mme Bergen : En ce qui concerne le rôle du Canada auprès de la communauté internationale, ce que nous souhaitons, c'est que notre pays soit le défenseur des droits de la personne. Nous voulons continuer à avoir un bon bilan en matière de droits de la

Andreychuk so rightly mentioned at the start, the need for Resolution 1325 is different amongst countries, and the need is huge. So many countries need it.

We need to ask ourselves where we have been, who we have a relationship with and how that relationship has been defined. What can we do feasibly in a given circumstance, and then from there, where do we want to go? We cannot be in every single country in the world. We have to be smart about where we should be, and how to use our resources to get the most bang for our buck. From there, we need to ask what we want our role to be, and look at defining it from there.

Senator Jaffer: What kind of role are we playing in Afghanistan and Haiti? Are you aware — and you may not be — whether we have gender funding specifically in Afghanistan? I am not so concerned about Haiti. You mentioned the defence department. What role is the Department of National Defence playing in Afghanistan with regard to Resolution 1325?

Ms. Wijeyaratne: I will think about that one a little bit.

Senator Jaffer: If you do not have the full answer, you can provide it later to the clerk.

Ms. Wijeyaratne: Your government representatives, later this afternoon, might be best placed to speak specifically to what measures the Department of National Defence is taking in Afghanistan with regard to Resolution 1325. A question I would have for them, for example, is around Canadian military forces pre-deployment training, as well as cultural sensitivity training in terms of working with Afghan women, and what kind of training they have received on Resolution 1325.

I believe your question was more around specific projects or funds in Afghanistan. At one point in time, in the earlier part of the Canadian mission in Afghanistan, there was an emphasis on women's empowerment rights. Again, your government representative will be better placed to speak to that point. I believe the government has shifted focus from that emphasis a little bit, in part due to the difficulty of working on women's rights issues in Afghanistan.

There are strong women's civil society actors in Afghanistan: women's networks, local grassroots women's groups, that Canada has worked with, if not directly through the Canadian government, through Canadian NGOs and civil society groups that partner with those organizations on the ground. However, there is a difficulty working with them, given Canada's military position in Afghanistan. That relationship is difficult for organizations on the ground to balance, because Canada is seen as a foreign military force there. That situation can sometimes impact what we can do in terms of working with grassroots women's groups.

Perhaps I will leave the answer there. If I was not clear, please ask me again and I can be more specific.

personne. Il faut donc être pragmatique et voir ce qui se passe dans chaque pays individuellement. Tel que l'a mentionné, à juste titre, le sénateur Andreychuk, le besoin d'avoir la résolution 1325 diffère selon les pays. Ce besoin est criant. Bon nombre de pays en ont besoin.

Il faut que l'on se demande où nous avons été, avec qui nous avons une relation et comment cette dernière a été définie. Que pouvons-nous faire dans une circonstance donnée? Et que voulons-nous faire à l'avenir? Nous ne pouvons pas nous trouver dans tous les pays du monde. Nous devons faire des choix intelligents et utiliser nos ressources afin qu'elles soient le plus rentables possible. Puis, il faudra se demander quel est le rôle que nous souhaitons avoir et le définir.

Le sénateur Jaffer : Quel genre de rôle jouons-nous en Afghanistan et en Haïti? Savez-vous si nous avons un financement pour la promotion de l'égalité des sexes en Afghanistan? Je ne suis pas aussi préoccupée par Haïti. Vous avez parlé du ministère de la Défense. Quel rôle joue le ministère de la Défense en Afghanistan quant à la résolution 1325?

Mme Wijeyaratne : J'aimerais y réfléchir un peu.

Le sénateur Jaffer : Si vous ne pouvez pas nous fournir une réponse détaillée aujourd'hui, vous pouvez la fournir ultérieurement au greffier.

Mme Wijeyaratne : Les représentants du gouvernement pourront peut-être mieux vous expliquer cet après-midi les mesures prises en Afghanistan par le ministère de la Défense nationale quant à la résolution 1325. J'aimerais, en revanche, leur poser des questions quant à la formation pré-déploiement des forces militaires canadiennes et quant à la formation qu'elles reçoivent pour les sensibiliser à des questions culturelles lorsqu'elles travaillent avec les femmes afghanes. J'aimerais savoir le genre de formation qu'elles ont reçue pour la résolution 1325.

Je pense que votre question portait plus précisément sur les projets ou les fonds en Afghanistan. À une certaine époque, au début de la mission canadienne en Afghanistan, l'on mettait l'accent sur les droits d'émancipation des femmes. Je pense que les représentants du gouvernement seront mieux placés pour vous expliquer ce qu'il en était. Le gouvernement a ensuite changé son plan, notamment car il était difficile de travailler sur les questions de droits de la femme en Afghanistan.

Le Canada a travaillé directement par l'entremise du gouvernement canadien et indirectement par l'entremise d'ONG canadiennes et d'organisations de la société civile avec des réseaux et des groupes locaux de femmes qui défendent les droits de la femme en Afghanistan. Il est en revanche difficile de travailler avec ces groupes étant donné le rôle militaire du Canada en Afghanistan. Il est difficile pour les organisations sur le terrain de gérer cette relation car le Canada est perçu comme une force militaire étrangère dans le pays. Cela a parfois une incidence sur le travail que nous pouvons effectuer auprès des groupes locaux de femmes.

Je m'en tiendrai là. Si je n'étais pas claire, veuillez me poser des questions et je tenterai d'être plus précise.

Ms. Salahub: Building on Ms. Wijeyaratne's comment, my experience in working tangentially with the Afghanistan Task Force, ATF, out of CIDA on issues of gender equality has been that gender equality was a focus for quite some time, and about 15 months ago it was dropped as one of the main priorities. Other priorities were being pushed forward. Gender equality programming, of course, was still being mainstreamed in all of CIDA's work because it is part of CIDA's mandate, but there was no longer a specific focus.

With the Shia Personal Status Law that came to light earlier this year, there has been new focus within the ATF at CIDA. However, I defer those questions to the government representatives who will be here later this afternoon, because they will have greater and deeper knowledge than we have.

Senator Jaffer: May I clarify something that Ms. Bergen said in her presentation? Ms. Bergen said that in the DRC, in addition to rape, now we have forced cannibalism; am I correct?

Ms. Bergen: There have been instances of it, yes.

Senator Martin: I want to thank all of you for your presentations and for being a strong voice for women in Canada and around the world. It was difficult to listen to some of the examples you cited, since this subject touches me personally. I was born in Korea, and there is an issue that is not resolved with the victims of World War II: the women who, at this time, are dying, one by one, of old age. They were enslaved sexually, and it was a brutal experience for all of them. They were my grandmother's age group, and I know some of the women myself.

I use that example to bridge into my question. I listened to the different strategies that you mentioned, but I did not hear education mentioned as a specific strategy, although I know we all agree that it is important. I say that as an educator — I was in the school system — and also as an example of what I have been through. My grandmother was widowed young, and because of war and having lost everything, she had no opportunity to be educated and she was disempowered. My mother also had to survive several wars and was not able to pursue her education.

In many of these countries, parents emphasize education for the next generation. I am an example of someone who was able to be educated in Canada and how education, in itself, is the most empowering tool.

Education is a United Nations initiative. Canada can play a great role. In Afghanistan, for instance, girls are going to school, and that experience has been one of the most empowering changes for that country. I have taught some of the Afghani girls in my classroom, and they talk about the changes that they have seen.

I did not hear you talk about education, but I know the approach is multi-pronged. I do not see it as two sides of the coin; it is a multi-pronged approach that we must take as a whole world, education being one of the most important elements.

Mme Salahub : Pour revenir à ce qu'a dit Mme Wijeyaratne, lorsque j'ai travaillé, par l'entremise de l'ACDI, avec le groupe de travail de l'Afghanistan sur des questions d'égalité entre les sexes, on a mis l'accent pendant un certain moment sur l'égalité de genre et, il y a environ 15 mois, cela a cessé d'être une des priorités. On mettait l'accent sur d'autres priorités. L'égalité entre les sexes est encore intégrée au travail effectué par l'ACDI puisque cela fait partie de son mandat, mais l'on ne mettait plus l'accent précisément sur ce sujet.

Le groupe de travail sur l'Afghanistan et l'ACDI ont redirigé leur priorité depuis la création de la Loi sur le statut personnel chiite qui est entrée en vigueur plus tôt cette année. Je crois que les représentants du gouvernement qui comparaitront plus tard cet après-midi pourront mieux répondre que moi à ces questions.

Le sénateur Jaffer : Puis-je éclaircir un point souligné par Mme Bergen dans son exposé? Mme Bergen a indiqué que, en RDC, non seulement y avait-il des viols mais aussi du cannibalisme forcé. Est-ce exact?

Mme Bergen : Oui, il y a eu des cas.

Le sénateur Martin : J'aimerais toutes vous remercier de vos exposés et de représenter aussi bien les femmes au Canada et dans le monde. C'était parfois difficile d'écouter les exemples que vous nous avez fournis, car ce sujet me touche personnellement. Je suis né en Corée et les femmes victimes de la Deuxième Guerre mondiale n'ont pas encore pu régler certains problèmes. Ces femmes sont, à l'heure actuelle, en train de mourir petit à petit de vieillesse. Elles ont été des esclaves sexuelles et cette expérience a été horrible pour elles. Ces femmes ont l'âge de ma grand-mère. J'en connais certaines personnellement.

Cet exemple me permet d'arriver à ma question. Vous avez mentionné plusieurs stratégies, mais vous n'avez pas précisément parlé de l'éducation, alors que je sais que nous estimons tous que cela est important. Je vous le dis à titre de pédagogue — je travaillais dans le système scolaire — et aussi à titre d'expérience personnelle. Très jeune, ma grand-mère est devenue veuve. En raison de la guerre et parce qu'elle avait tout perdu, elle n'a jamais pu obtenir une éducation et se sentait marginalisée. Ma mère a également survécu à plusieurs guerres et n'a pas pu être éduquée.

Dans bon nombre de ces pays, les parents mettent l'accent sur la scolarisation de la prochaine génération. Je suis un exemple de personnes qui a étudié au Canada, et qui montre que l'éducation, en elle-même, est l'outil le plus puissant.

L'éducation est une priorité des Nations Unies. Le Canada peut jouer un grand rôle à cet égard. En Afghanistan, par exemple, les filles vont maintenant à l'école, et cette expérience est l'un des changements les plus stimulants dans ce pays. J'ai enseigné à de petites Afghanes, et elles parlent des changements qu'elles ont vus.

Je ne vous ai pas entendu parler de l'éducation, mais je sais que toute approche en ce sens doit avoir plusieurs volets. Il ne s'agit pas des deux côtés d'une même médaille, mais d'une approche à adopter dans le monde entier, l'éducation étant l'un des éléments

Education would be preventative, and it would empower people in the midst of chaos, war and whatever exploitation is happening.

What is your response to focusing on this education piece; the importance of that strategy and what we can do to address the issues that you mentioned today through education?

Ms. Salahub: I will answer first and then let Ms. Bergen speak specifically to the DRC, because she is the expert here.

Canada is doing excellent work on education. It is unfortunate that our colleague and friend Jackie Kirk could not be here today to speak to you. She was killed in Afghanistan a little more than a year ago. She was the expert on education and emergencies. I am sure she could have taken up all three hours telling us how to do that better, and the importance of education.

My casual observer comments are about how we educate — ensuring that it is secure and that we are educating in a way that is empowering to young women and girls but that is also respectful of the context. If you look at the way education programming rolls out in Afghanistan, it is different than the way it rolls out in Sudan or in Haiti.

The other idea that pops into my mind is the question of school fees, particularly in places like Haiti or many parts of Africa, where they are prohibitive. About 80 per cent of education in Haiti is non-public, private education, with fees, run by non-governmental organizations or private companies. I am sure you all recall the frightening images and stories of the school that collapsed about a year ago because of the rains. It was a poorly built school, and several hundred children were killed.

Security is not only the security of the physical infrastructure but also security in terms of travelling to and from school. This is a major challenge for girls in Afghanistan, in places where roads are insecure and mines have not been cleared. There are cultural restrictions on their ability to travel. It is not safe to go alone. They are not allowed to go without a male family member, for example.

All these issues need to be taken into consideration when we look at education as a means of empowerment in a situation of state fragility and low-level or sometimes high-level conflict.

Ms. Bergen: Also with regard to education, there is a structural weakness in Resolution 1325, whereby we assume that if women simply attend peace talks, they are equipped to do so and their mere attendance will help them further their rights. If women have been consistently denied education and they show up at peace talks, where some of the men have been able to attend European schools where they have been able to learn to read, women are at an inherent disadvantage there. It sets them apart right away as having a weakness. Education is so important in that sense; so that women can participate effectively in peace

les plus importants de cette approche. L'éducation doit être préventive et renforcer l'autonomie des gens plongés dans le chaos, la guerre et toute forme d'exploitation.

Que pouvez-vous nous dire à ce propos et sur l'importance d'une stratégie en éducation?

Mme Salahub : Je répondrai d'abord et laisserai ensuite Mme Bergen parler plus précisément de la RDC, puisqu'elle est la spécialiste de la question.

Le Canada fait un excellent travail en matière d'éducation. Nous aurions voulu que notre collègue et amie, Jackie Kirk, puisse vous parler aujourd'hui. Mais elle a été tuée en Afghanistan il y a un peu plus d'un an. Jackie était la spécialiste de l'éducation et des urgences. Elle aurait pu prendre les trois heures à expliquer ce qu'il fallait faire de mieux et combien l'éducation est importante.

Mes commentaires d'observatrice portent sur la façon d'éduquer — c'est-à-dire sur le besoin d'éduquer dans un climat sécuritaire et de renforcer l'autonomie des jeunes femmes et des filles en tenant compte du contexte. On peut voir que les programmes d'éducation, en Afghanistan, ne sont pas mis en œuvre de la même façon qu'au Soudan ou en Haïti.

L'autre question qui me vient à l'esprit est celle des frais de scolarité, particulièrement dans des endroits comme Haïti ou de nombreux pays d'Afrique, où ils sont extrêmement élevés. En Haïti, environ 80 p. 100 des écoles sont privées et imposent des frais. Elles sont gérées par des organisations non-gouvernementales ou des entreprises privées. Vous vous souviendrez sûrement des images terribles de l'école qui s'est effondrée, il y a un an, en raison des pluies abondantes. L'école était mal construite, et des centaines d'enfants ont été tués.

La sécurité ne concerne pas simplement les infrastructures physiques, mais aussi les déplacements entre la maison et l'école. Il s'agit d'un enjeu vital pour les petites Afghanes, qui vivent dans des régions où les routes sont peu sécuritaires et où des mines n'ont pas encore été désamorçées. Certaines restrictions culturelles nuisent à leur capacité de déplacement. Il n'est pas prudent pour elles de sortir seules. Par exemple, elles n'ont pas le droit de sortir sans un membre de leur famille de sexe masculin.

Il faut tenir compte de toutes ces questions lorsqu'on veut utiliser l'éducation comme moyen de renforcer l'autonomie dans un pays où l'État est fragile et où il y a un conflit de faible ou de grande envergure.

Mme Bergen : Pour rester dans le domaine de l'éducation, il y a une lacune structurelle dans la résolution 1325. On n'assume que le simple fait d'assister à des discussions sur la paix montre que les femmes ont les capacités nécessaires pour faire valoir leurs droits. Prenons la situation où des femmes, à qui on a toujours refusé l'éducation, se présentent à des discussions sur la paix où elles côtoient des hommes qui ont pu fréquenter dans des écoles européennes où ils ont appris à lire. Les femmes accusent alors nécessairement un désavantage. Elles sont tout de suite en position de faiblesse. C'est pourquoi l'éducation est si

talks. Resolution 1325 is furthered by promoting education because women are given the ability to participate equally and effectively in these talks and in democratic processes.

Senator Martin: Perhaps education is something we should all focus on as a world community. This issue is universal, and all countries can do something about education.

You talk about political participation. Through education, we can empower young girls to think about law, policing and all the careers that men are in, so as a world community education is the preventative — the proactive strategy we can all implement.

I reiterate or echo what Senator Andreychuk said about Canada being one player, but we can take a lead in education because we have one of the best education systems in the world.

The Chair: We must move on because we are short of time. At this point we are starting the dialogue. Resolution 1325 is an issue we will look into. We are starting with these panellists today because they have some background, and I will warn them that, at the end, they will probably be asked to comment and come back so we will have more opportunities to talk. This meeting is a start to point us in the right direction of our study.

Senator Nancy Ruth: I am curious about you having met with the Department of Foreign Affairs, with Chantal Walker. The report was to be written by an outside report writer and you have seen nothing. Do you have the capacity to go back to the human rights division of the department and ask them what has happened, and if nothing has happened, why not?

Ms. Salahub: I will defer to Ms. Wijeyaratne.

Senator Nancy Ruth: What kind of negotiations have you had? Where are the blockages?

Ms. Wijeyaratne: The last time I asked that question was a couple of years ago, and the response I received at that time was that a draft had been circulated. There was a small group of civil society organizations that saw the draft and commented on the draft. A meeting was held on that draft, and then the draft was submitted upwards within the Department of Foreign Affairs as well as within other departments through this interdepartmental working group that had been set up to approve the draft.

I heard that the process had stalled there. The draft was sent up for approval but there had not been an official response on whether that draft would be adopted, endorsed, or whether it would become official policy or simply a guiding internal framework.

importante; les femmes pourront alors participer efficacement aux pourparlers sur la paix. La résolution 1325 veut aussi promouvoir l'éducation afin de donner aux femmes la capacité de participer également et efficacement à ces discussions et aux processus démocratiques.

Le sénateur Martin : En tant que collectivité mondiale, nous devrions nous pencher sur la question de l'éducation en particulier. L'éducation est un enjeu universel et les pays du monde sont à même de prendre des mesures à cet égard.

Vous parlez de la participation politique. L'éducation permettra aux jeunes filles de songer à poursuivre des carrières en droit, dans les services de police, et dans tous les domaines où il y a une présence masculine très forte. Dans une collectivité mondiale, l'éducation se propose comme une stratégie préventive et proactive que nous pouvons tous mettre en œuvre ensemble.

J'aimerais faire écho de ce qu'a dit le sénateur Andreychuk à propos du Canada comme étant un seul joueur; nous pouvons cependant jouer un rôle de chef de file parce que nous avons un des meilleurs systèmes scolaires au monde.

La présidente : Il faut poursuivre parce que notre temps s'écoule. En ce moment, nous sommes en train d'entamer le dialogue. Nous allons nous pencher sur la résolution 1325. Nous commençons aujourd'hui avec ces témoins car ils possèdent de l'expérience dans le domaine. Je dois les prévenir, à la fin, qu'on leur demandera probablement de faire des commentaires et de revenir ici pour en discuter plus. Cette réunion est une première étape pour choisir la bonne voie pour notre étude.

Le sénateur Nancy Ruth : Je suis curieuse et je m'intéresse à votre rencontre avec le ministère des Affaires étrangères, et avec Mme Chantal Walker. Le rapport devait être rédigé par un rapporteur externe, et pourtant vous n'avez rien vu. Pouvez-vous demander à la section responsable des droits de la personne au sein du ministère, ce qui s'est produit, et si rien ne s'est passé, leur demander pourquoi?

Mme Salahub : Je vais m'en remettre à Mme Wijeyaratne.

Le sénateur Nancy Ruth : Quel genre de négociations avez-vous entreprises? Quels sont les obstacles?

Mme Wijeyaratne : J'ai posé cette même question il y a quelques années. On m'a répondu à l'époque que l'ébauche avait circulé. Un petit groupe constitué d'organisations de la société civile a vu l'ébauche et a fait quelques commentaires. Cette ébauche faisait l'objet d'une réunion qui a eu lieu, et l'ébauche a été transmise aux hauts placés du ministère des Affaires étrangères, ainsi qu'aux autres ministères par l'entremise du groupe de travail interministériel qui avait été constitué pour approuver l'ébauche.

Je crois comprendre que le processus s'est arrêté là. L'ébauche devait faire l'objet d'une approbation, mais il n'y a aucune réponse officielle comme quoi l'ébauche devait être adoptée ou endossée comme étant la politique officielle, ou tout simplement comme étant un cadre d'orientation interne.

Senator Nancy Ruth: Is your understanding that there is an interdepartmental group that includes the Department of Justice, CIDA, the Department of Foreign Affairs, and the Department of National Defence?

Ms. Wijeyaratne: Until two years ago there was an interdepartmental group.

Senator Nancy Ruth: Do you know if it was cancelled or it disappeared?

Ms. Wijeyaratne: I have not heard anything about the group over the last two years.

Senator Nancy Ruth: Would you have heard if it existed?

Ms. Wijeyaratne: I believe someone in this room would have heard if it were still active; if it still existed and was still conducting civil society consultations. If it exists only as an interdepartmental group and is no longer engaging with civil society, then I would not necessarily have heard of it. If the group had been engaging with civil society, I think one of us within this room would have heard of it.

Senator Nancy Ruth: Given all your contacts all over the world and in the UN, do you have any evidence at all that there is any direction in the government moving towards having a national whole-of-government action plan; and is the government also doing things in the United Nations to encourage other countries to implement Resolution 1325? What gossip have you heard?

Ms. Wijeyaratne: There was an expectation a few years ago that Canada would have an action plan on Resolution 1325. I believe we had committed to that plan.

Senator Nancy Ruth: Where did we commit to that plan?

Ms. Wijeyaratne: I believe there was a statement within the Department of Foreign Affairs. Perhaps you can ask the government panel about that this afternoon. This statement was in response to the UN Secretary-General's call a few years ago for countries to develop action plans on Resolution 1325, or some kind of implementation framework. Over the last two years, I have not heard gossip or rumours about Canada and Resolution 1325.

Ms. Salahub: I wanted to second Ms. Wijeyaratne's lack of information in that I have heard nothing about where this National Action Plan on Implementation of Resolution 1325, which they were calling the NAPI, has gone.

Ms. Wijeyaratne: It turned into the CAPI.

Ms. Salahub: That is right; Canada's Action Plan on Implementation of Resolution 1325. Yes, there was a brief civil society consultation and then it disappeared into the ether, and despite calls and groups of us coordinating on these issues, notably through the Gender and Peace-building Working Group of Peacebuild, to promote and push for this plan, we have not

Le sénateur Nancy Ruth : Est-ce que vous croyez comprendre qu'il existe un groupe interministériel qui comprend le ministère de la Justice, l'ACDI, le ministère des Affaires étrangères, et le ministère de la Défense nationale?

Mme Wijeyaratne : Il y avait un groupe interministériel il y a deux ans encore.

Le sénateur Nancy Ruth : Savez-vous si le groupe a disparu ou s'il a été supprimé?

Mme Wijeyaratne : Je n'ai rien entendu à propos du groupe depuis deux ans.

Le sénateur Nancy Ruth : Auriez-vous entendu quelque chose s'il avait, en effet, existé?

Mme Wijeyaratne : Je crois que quelqu'un dans cette salle saurait si le groupe est toujours actif; s'il était toujours en train de mener des consultations avec la société civile. Si le groupe existe uniquement en tant que groupe interministériel, et s'il n'a plus de consultations avec la société civile, alors je n'en aurais plus entendu parler. Si le groupe entretient des consultations avec la société civile, je crois que quelqu'un parmi nous le saurait.

Le sénateur Nancy Ruth : Étant donné vos contacts dans le monde et au sein de l'ONU, avez-vous des preuves comme quoi le gouvernement commence à adopter un plan d'action pangouvernemental? Est-ce que le gouvernement travaille au sein des Nations Unies pour encourager d'autres pays à mettre en œuvre la résolution 1325? Qu'avez-vous entendu?

Mme Wijeyaratne : Il y a quelques années, on s'attendait à ce que le Canada n'ait pas de plan d'action sur la résolution 1325. Je crois que nous nous sommes engagés à élaborer un tel plan.

Le sénateur Nancy Ruth : Où nous sommes-nous engagés à élaborer ce plan?

Mme Wijeyaratne : Je crois comprendre qu'une déclaration a été émise au sein du ministère des Affaires étrangères. Vous pourriez peut-être poser cette question aux représentants du gouvernement cet après-midi. La déclaration était en réponse à l'appel fait par le Secrétaire général de l'ONU il y a quelques années, exhortant les pays à élaborer des plans d'action relatifs à la résolution 1325, ou une sorte de cadre de mise en œuvre. Il y a deux ans que je n'ai rien entendu à propos du Canada ni de la résolution 1325.

Mme Salahub : Je voudrais appuyer l'affirmation de Mme Wijeyaratne à propos du manque de renseignement; moi non plus, je n'ai rien entendu à propos du plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325, ce qu'on appelait le PANN.

Mme Wijeyaratne : Il est devenu le PNCN.

Mme Salahub : C'est exact; il est devenu le Plan d'action national canadien pour la mise en œuvre de la résolution 1325. C'est vrai, il y a eu des consultations très brèves avec la société civile, et ensuite le plan s'est subitement volatilisé, malgré des appels et notre travail de coordination sur ces questions, notamment par l'entremise du Groupe de travail sur l'égalité

heard anything. There has not been any uptake of this plan.

Senator Nancy Ruth: To go back to my first question: Do you feel you have a capacity or the legitimacy to go back to this human rights division and ask them where the issue stands?

Ms. Salahub: Concerning the capacity, I think we have been doing that. At some point other priorities come up, and one realizes we are not getting anywhere and we have other work we need to do as well, so in short, no on that question. To the legitimacy, the answer is yes, but again, when we meet, with this incapacity of our government counterpart or inability to give that information, or when there is no new information, one begins to understand that this path is fruitless and our energies are better directed elsewhere.

Senator Nancy Ruth: If this path is fruitless, you have come up with a list of suggestions of things for Canada to do. What do you expect from this Senate committee to help you with those suggestions?

Ms. Wijeyaratne: Even though there has not been official approval of this action plan that we know of, there still needs to be an action plan to guide Canadian foreign policy, development policy and defence policy on Resolution 1325. Given that there has been a draft and that there was initial consultation, I think it is legitimate, and the right time, to ask for that process to be adopted once again, especially given that next year, in 2010, it will be the 10-year anniversary of Resolution 1325. There will be greater international mobilization around the resolution. There might even be newer efforts within the Security Council for women, peace and security issues, so it is a timely piece for Canada to take up again.

Ms. Salahub: I agree in terms of what this Senate committee can do. You are opinion leaders, and to re-energize this process and to be leaders within the political class is an important role to play. To draw attention to this issue that there is an opportunity to make a mark, and for Canada to be a real leader internationally on something that we have strong capacity to assist with, both within government and within civil society, is an opportunity not to be missed.

Senator Nancy Ruth: It is a pleasure to hear of all your hope for this country.

Senator Mitchell: Yes, it is inspirational and it is good to hear. First, I would like a general impression from each of you, if possible. We have been dancing around this subject. We learned moments ago that this interdepartmental meeting group may not be working on civil society issues, women's issues, any longer. I believe you mentioned earlier that the focus in Afghanistan on women's equality and women's issues has been diminished. Someone else mentioned that the specific funding that was attributed by the Canadian government to equality issues in Pakistan has been stopped. We saw in *Embassy* three weeks ago that there is a strong suggestion that they expect, if you believe

entre les sexes et la consolidation de la paix qui avait comme mission, la promotion de ce plan. Nous n'avons rien entendu. Il n'y a eu aucune mise en œuvre de ce plan.

Le sénateur Nancy Ruth : Je reviens à ma première question : estimez-vous que vous avez la capacité ou la légitimité de vous adresser à la section responsable des droits de la personne, et leur demander où en est dans cette question?

Mme Salahub : Pour ce qui est de la capacité, je crois que nous l'avons. Il y a d'autres priorités qui se présentent, on se rend compte qu'on ne fait pas de progrès, et nous avons d'autres tâches, et en bref la réponse est non. Pour ce qui est de la légitimité, la réponse est oui. Mais là encore, lorsque nous nous réunissons, nous faisons face à l'incapacité de notre homologue du gouvernement de nous renseigner à ce sujet ou bien lorsqu'il n'y a pas de nouveaux renseignements, on s'aperçoit vite que ces efforts sont inutiles et qu'il est préférable d'investir nos énergies ailleurs.

Le sénateur Nancy Ruth : Si ces efforts sont inutiles, vous avez tout de même dressé une liste des choses que le Canada doit faire. Qu'attendez-vous de ce comité sénatorial pour qu'il puisse vous aider avec vos propositions?

Mme Wijeyaratne : Bien que nous n'ayons pas entendu parler d'une approbation officielle de ce plan d'action, il est quand même nécessaire pour orienter la politique étrangère du Canada, une politique en matière de développement et une politique de défense relative à la résolution 1325. Étant donné qu'il y a une ébauche et des consultations initiales, je crois qu'il est tout à fait valable et opportun de demander à ce que le processus soit adopté de nouveau, surtout du fait que l'an prochain, 2010, marquera le 10^e anniversaire de la résolution 1325. Il y aura une mobilisation internationale plus importante à l'égard de cette résolution. Le Conseil de sécurité pourrait même déployer de nouveaux efforts en faveur des femmes, la paix et la sécurité. Le moment est venu pour le Canada de soulever à nouveau cette question.

Mme Salahub : En ce qui concerne le rôle de ce comité sénatorial, je suis d'accord. Vous êtes des leaders d'opinion et vous avez un rôle important à jouer lorsqu'il s'agit de revigorer le processus, de diriger la classe politique, se faire remarquer sur les scènes internationales en tant que chef de file et montrer que nous avons une capacité importante à fournir de l'aide au sein du gouvernement et au sein de la société civile.

Le sénateur Nancy Ruth : C'est un plaisir d'entendre tous les espoirs que vous avez pour ce pays.

Le sénateur Mitchell : Oui, c'est une source d'inspiration et c'est très agréable à entendre. Premièrement, j'aimerais, si possible, avoir un avis général de la part de chacun d'entre vous. Nous tournons autour du pot. Il y a quelques instants, nous venons d'apprendre que le groupe interministériel ne travaille peut-être plus sur les questions qui touchent la société civile et les femmes. Je crois vous avoir entendu dire tout à l'heure que l'attention portée à l'égalité entre les hommes et les femmes en Afghanistan s'est considérablement affaiblie. Quelqu'un d'autre a mentionné que le financement visant en particulier les questions d'égalité entre les sexes, versé par le Canada au Pakistan, a été

this, that the Department of Foreign Affairs will now change its language from international humanitarian law to international law; from victims of sexual violence to preventing sexual violence, and from gender issues to men's and women's issues, which of course does not cover all gender issues.

It seems to me that we are dancing around this issue, and something is happening here that I would like to hear you say. Has the government's position on these issues begun to diminish over the last several years in a way that is beginning to limit dramatically the contribution Canada is making internationally on this front?

Ms. Salahub: Senator Mitchell, you are asking me to put myself out there politically and I am not sure my vice-president will be pleased.

We do not have an international policy statement from this government, and absent that statement, it is difficult for those who are not taking these decisions to have a clear picture of where Canada's foreign policy is going. The evidence is beginning to show that Canada, as a country working internationally — how can I put this diplomatically — is burning its political capital internationally and not replacing it.

I would say, over the last 30 to 40 years, Canada has been a strong supporter of promoting first, the women in development, then the women and development, and now the gender and development approaches. Those approaches are not specific to Resolution 1325 but they are intimately linked. Those approaches demonstrate our capacity to understand these issues and to think about how to support women's roles meaningfully, both in peace processes and in conflict resolution and reconstruction. In recent years, we have been riding on that capacity, so there has been no reinvestment and our principal is being diminished, if I can use an economic explanation. That is my take.

Ms. Bergen: All the language changes are harmful, and I will narrow in specifically on impunity and justice. From my understanding, instead of talking about impunity for victims of rape, I should say, survivors of rape. Instead of talking about access to justice for survivors of rape, we talk about prevention of rape. In the Democratic Republic of Congo specifically, that is exactly like talking about HIV/AIDS without talking about sex. We are not tackling one of the fundamental causes. In the Congo, it is often common for survivors of rape to be blamed for the rape, instead of the perpetrators of rape. Women are forced out of their home and away from their families and their security net — their safety net. That reaction forces them to turn to survival sex. If they have HIV/AIDS, or are at risk of contracting HIV/AIDS, they might not seek medical care, because by disclosing their rape status, they could be thrown out of their community. They have

bloqué. Le journal *Embassy*, publié il y a trois semaines, annonce qu'il est fort possible que le ministère des Affaires étrangères change de vocabulaire : désormais, on parle de droit international au lieu de droit humanitaire international. On cesse de parler des victimes de la violence sexuelle pour parler de la prévention de la violence sexuelle; on cesse de parler des questions relatives à l'égalité entre les sexes pour parler des questions relatives aux femmes et aux hommes, ce qui, évidemment, ne couvre pas l'intégralité de toutes les questions relatives à l'égalité entre les sexes.

J'ai l'impression que l'on tourne autour du pot mais il se passe quelque chose et j'aimerais vous l'entendre dire. La position du gouvernement sur ces questions n'a-t-elle pas commencé à s'effriter ces dernières années au point où la contribution de notre pays à l'étranger est extrêmement limitée?

Mme Salahub : Sénateur Mitchell, vous me demandez de vous donner une réponse politique et je ne suis pas sûre que mon vice-président approuvera.

Nous n'avons pas d'exposé de principe international de la part de ce gouvernement et sans un tel exposé de principe, il est difficile pour ceux qui prennent ces décisions, ou qui ne les prennent pas, de bien comprendre la politique étrangère du Canada à long terme. Tout indique que le Canada, en tant que pays impliqué à l'étranger — comment puis-je dire cela de façon diplomatique — est en train d'épuiser son capital politique à l'étranger et ne cherche pas à le remplacer.

Je vous dirais que, ces 30 à 40 dernières années, le Canada a été un fervent défenseur d'abord, des femmes dans le développement, puis des femmes et du développement, et aujourd'hui, de l'égalité entre les sexes et du développement. Ces approches ne concernent pas précisément la résolution 1325, mais elles sont intrinsèquement liées. Ces approches témoignent de notre capacité à comprendre ces questions et à réfléchir aux façons dont on peut appuyer le rôle des femmes dans les processus de paix, les résolutions de conflits et la reconstruction. Ces dernières années, nous avons misé sur cette capacité mais il n'y a pas eu de nouvel investissement et notre capital diminue, si vous me permettez cette métaphore économique. C'est mon avis sur la question.

Mme Bergen : Tous les changements de vocabulaire sont nuisibles, et je vais parler précisément de l'impunité et de la justice. D'après ce que je comprends, plutôt que de parler d'impunité pour les victimes de viol, je devrais dire pour les réchappées du viol. Plutôt que de parler d'accès à la justice pour les réchappées du viol, nous parlons de prévention du viol. Dans la République démocratique du Congo plus précisément, c'est exactement comme de parler du VIH/sida sans parler de relations sexuelles. On n'aborde pas une des causes fondamentales du problème. Au Congo, on accuse souvent les rescapées d'être les responsables du viol, plutôt que les violeurs. On force les femmes à quitter leur foyer, leur famille et leur filet de sécurité. Cela les pousse à se tourner vers le marché du sexe comme moyen de survie. Si elles ont le VIH/sida, ou qu'elles sont à risque de le contracter, elles n'iront pas consulter parce qu'en révélant qu'elles

to decide, do I talk about the fact that I have been raped and risk being thrown out of my family, which would also limit access to medical care?

Within our own borders, we have alleged war criminals from the Congo. Desire Munyaneza, a Rwandan was convicted in the Quebec court recently, and he is not the only one. I have this information from Dr. Philip Lancaster, who was Roméo Dallaire's military assistant during the Rwandan genocide. He has been back to the Congo as part of disarmament, demobilization, reintegration and repatriation, DDDR. The alleged war criminals are in Quebec. Apparently one shops at the same grocery store as Senator Dallaire. The fact is that these people are within our borders and we are not actively seeking to investigate and prosecute. By not talking about justice and impunity, we are contributing directly to the social structures in the Congo that literally kill women. I cannot emphasize that point enough. Those social structures kill women. It is harmful to women and their children and to their families.

Ms. Wijeyaratne: I support what Ms. Salahub said. We can say that between 2001 and 2003-04, there was a good deal of mobilization activity and momentum energy around women, peace and security issues and around women's rights in conflict situations. Since then, we have not seen that same level of energy on those issues.

Senator Mitchell: We need someone in government at a senior level who is specifically charged with this responsibility. I would say a minister. It might not even be a bad thing for a Prime Minister to say, this will be my personal project.

If you had to pick a ministry, which one would you pick? Which ministry is appropriate to take this responsibility?

Ms. Salahub: It is difficult because much of the gender equality expertise is housed within CIDA — you will note I do not say “equality between women and men” — but the political connections to places like the United Nations are housed within the Department of Foreign Affairs. The answer depends on the approach to be taken, and this approach would come out of the national action plan. At what level is Canada choosing to engage? That answer would help determine which department is best placed to lead, although I come back, again, strongly, to a whole-of-government approach. Resources within a variety of government departments should contribute, and can contribute, to the benefit of any programming.

Ms. Wijeyaratne: One benefit to having the Minister of Foreign Affairs as the lead on this plan is that the portfolio is a senior level. Many of these issues are held within CIDA's mandate and the development mandate, but what if we are thinking about engaging at the international level or the UN level?

ont été violées, elles risquent d'être chassées de leur communauté. Elles doivent décider si elles doivent dévoiler qu'elles ont été violées et risquer d'être chassées de leur famille, ce qui limiterait aussi leur accès à des soins médicaux.

Il y a même chez nous des personnes soupçonnées de crime de guerre au Congo. Desire Munyaneza est un Rwandais qui a récemment été condamné par un tribunal québécois, et il n'est pas le seul. Je détiens cette information du Dr Philip Lancaster, qui a été le conseiller militaire de Roméo Dallaire pendant le génocide rwandais. Il est retourné au Congo dans le cadre de la mission de désarmement, démobilisation, réintégration et rapatriement, (DDRR). Les personnes soupçonnées d'être des criminels de guerre vivent au Québec. Apparemment, il y en a un qui fait son épicerie au même supermarché que le sénateur Dallaire. Ces personnes vivent dans nos frontières et nous ne cherchons pas activement à enquêter et à les poursuivre. C'est une réalité. En évitant de parler de justice et d'impunité, nous contribuons directement aux structures sociales du Congo qui tuent littéralement les femmes. Je ne peux trop insister sur ce fait. Ces structures sociales tuent les femmes. Elles sont nuisibles pour les femmes, leurs enfants et leurs familles.

Mme Wijeyaratne : Je suis d'accord avec ce qu'a dit Mme Salahub. On peut dire qu'entre 2001 et 2003-2004, on a observé un certain dynamisme et de nombreuses activités de mobilisation au sujet des femmes, de la paix et de la sécurité et des droits des femmes en situation de conflits. Depuis, nous n'avons plus vu le même niveau de dynamisme investi dans ces dossiers.

Le sénateur Mitchell : Il nous faut quelqu'un dans les hautes sphères du gouvernement qui soit précisément responsable de cette question. Je pense que ce devrait être un ministre. Ce ne serait pas non plus une mauvaise chose qu'un premier ministre en fasse son projet personnel.

Si vous deviez choisir un ministère, lequel choisiriez-vous? Quel ministère serait le mieux placé pour assumer cette responsabilité?

Mme Salahub : C'est un peu difficile, parce que la plus grande partie de l'expertise en matière d'égalité entre les sexes est à l'ACDI — vous remarquerez que je ne dis pas « égalité entre les hommes et les femmes » — mais les liens politiques avec les Nations Unies, par exemple, se situent aux Affaires étrangères. La réponse à votre question dépend de l'approche préconisée, et cette approche devra découler du plan d'action national. À quels niveaux le Canada choisira-t-il de s'engager? C'est la réponse à cette question qui déterminera quel ministère est le mieux placé pour diriger cet effort, même si, encore une fois, j'insiste sur une approche pangouvernementale. Les ressources de plusieurs ministères du gouvernement devraient et pourraient contribuer à cette initiative, et ce, quel que soit le programme dont il s'agit.

Mme Wijeyaratne : L'un des avantages que ce soit le ministère des Affaires étrangères qui dirige ce plan, c'est que le portefeuille se situe à un niveau supérieur. Beaucoup de ces questions relèvent du mandat de l'ACDI et du mandat en matière de développement, mais qu'en est-il si l'on veut faire participer la communauté internationale ou les Nations Unies?

My background is more in peace and security issues. Are we looking at engaging in issues around peace talks? Canada has a tremendous record in terms of its support to the Darfur peace talks, Uganda peace talks, peace talks in the DRC and early-stage dialogue efforts in Afghanistan. If we want to see greater women's participation in those types of initiatives, then certainly the Department of Foreign Affairs is the natural place for that work.

Ms. Salahub: Through other work I have done, I know there is a program of champions for official languages across government. A program similar to that one could help coordinate promotion and focus on Resolution 1325 in an across-government and whole-of-government approach.

Senator Mitchell: Do you mean a similar program?

Ms. Salahub: Yes, I mean a program of Resolution 1325 champions to draw attention to, and be resource people for, the focus on Resolution 1325.

Senator Nancy Ruth: There would be many people.

Ms. Salahub: Yes, we would have them in each department; exactly.

Senator Nancy Ruth: Under a minister?

Ms. Salahub: Yes, the minister would be the champion of the champions, as it were.

The Chair: I have to cut the debate here. Senator Brazeau, you have the final question.

Senator Brazeau: In your opinion, what do you think is the biggest shortcoming in terms of a lack of implementation of Resolution 1325, and what needs to be done right now to generate momentum to move forward on a strategy to implement Resolution 1325?

Ms. Salahub: To respond to your first question, senator, the biggest shortcoming is the national action plan, and the only way to move that forward is to put some political will behind it.

Ms. Wijeyaratne: I will add, briefly, political will plus dedicated funding resources to implement it.

Ms. Bergen: Agreed.

The Chair: I am not speaking for the committee, Ms. Bergen, but you have alleged that we have war criminals in Canada. It is the duty of Canadians to come forward. We cannot prosecute by rumour and gossip. First, that approach hurts people who are not war criminals, and second, it does not take the matter to where it needs to be dealt with in order to say there are war criminals.

If you are alleging that you know someone who shops somewhere and is a criminal, I urge you to contact the Department of Justice. We have legislation for just that

Je suis plutôt spécialisée dans les questions de paix et de sécurité. Est-ce qu'on a l'intention de participer aux négociations de paix? Le Canada a un excellent bilan, si l'on pense à son soutien aux négociations de paix au Darfour, en Ouganda, en RDC et à sa participation au commencement des efforts de dialogue en Afghanistan. Si l'on veut qu'il y ait davantage de femmes qui participent à ce genre d'initiatives, alors il est certain que le ministère des Affaires étrangères est le mieux placé pour réaliser ce travail.

Mme Salahub : Dans le cadre d'autres initiatives auxquelles j'ai participé, je sais qu'il existe un programme de champions pour les langues officielles au gouvernement. Un programme semblable pourrait nous aider à coordonner la promotion et le travail sur la résolution 1325 à travers le gouvernement, et à avoir cette approche pangouvernementale.

Le sénateur Mitchell : Vous voulez dire un programme semblable au programme des champions?

Mme Salahub : Oui, un programme de champions de la résolution 1325, qui pourrait sensibiliser les gens à cette résolution et servir de personnes-ressources pour ce dossier.

Le sénateur Nancy Ruth : Il y aurait beaucoup de gens.

Mme Salahub : Oui, il faudrait des champions dans chaque ministère, précisément.

Le sénateur Nancy Ruth : Est-ce qu'il relèverait d'un ministre?

Mme Salahub : Oui, le ministre serait le champion des champions, en quelque sorte.

La présidente : Je dois interrompre votre débat. Sénateur Brazeau, vous pouvez poser la dernière question.

Le sénateur Brazeau : À votre avis, quel est le plus gros problème qui nous empêche de mettre en application la résolution 1325 et qu'il faut régler immédiatement pour créer un mouvement vers une stratégie d'application de la résolution?

Mme Salahub : Pour répondre à votre première question, sénateur, le plus gros problème, c'est le plan d'action national et la seule façon de progresser, c'est d'avoir la volonté politique de le concrétiser.

Mme Wijeyaratne : Brièvement, j'ajouterais qu'en plus de la volonté politique, il faut du financement pour mettre en application ce plan d'action.

Mme Bergen : Je suis d'accord.

La présidente : Madame Bergen, je ne parle pas au nom du comité, mais vous avez laissé entendre qu'il y avait des criminels de guerre au Canada. C'est le devoir des Canadiens de témoigner. Nous ne pouvons pas poursuivre les gens à partir de rumeurs ou de commérages. D'abord, cette approche nuit à ceux qui ne sont pas des criminels de guerre et ensuite, elle ne nous permet pas de porter cette question devant les tribunaux, qui pourront déterminer si ces personnes sont des criminels de guerre.

Si vous dites que vous connaissez quelqu'un qui fait son épicerie et qui est un criminel, je vous exhorte de contacter le ministère de la Justice. Nous avons des lois précisément pour ces

purpose. Having worked for many years on different issues, including Holocaust issues, et cetera, I know that we need evidence, and we need the people to come forward. It can be equally harming when someone else alleges someone else is a war criminal and they are found not to be, so I urge caution. Because we are being taped and heard, I want it understood that I think it is the position of all parliamentarians — the issue is not a partisan one — that if we know of people who should not be in Canada and should be prosecuted, then I would encourage your networks who you say have some information to bring it forward to the government. That is the only way we can deal with the matter. I want that information on the record. I am sure you understand that, but I am not sure all the viewers do, and so therefore I put that on the record.

I thank you all for coming. Your presentations have been extremely helpful to thinking about practical methods by which that we can further the goals and aims of Resolution 1325. If you have anything further to add, positive suggestions or otherwise, please contact the clerk to provide written material, or perhaps we will have an opportunity to continue the debate.

I thank you for being brave and being first on the list. My colleagues have often said that we should start with the groups in Canada that are already thinking about, and working on, the issue before we turn to officials for their positions. We have done that today. You have armed us with good information so that we can begin our dialogue.

Honourable senators, in today's hearings we are looking to our witnesses to give us some advice on what areas Canada should be involved in and where Canada can place its best efforts with respect to Resolution 1325. Particularly we look to what this committee should continue to study, what focus on Resolution 1325 would be most helpful to ensure that women in development and in conflict issues have the best resources we can give and the best of the attention on conflict issues.

I am not going to restate what I said before, but it is the women who find themselves in conflict that is the focus of Resolution 1325. Other issues around Resolution 1325 can be helpful, and we want to make sure that our study focuses where we believe the emphasis should be, and you are here to tell us what that might be.

On this panel we have, from Amnesty International Canada, Ms. Lindsay Mossman, a campaigner from the human rights section; and from Peacebuild, Ms. Kate McInturff, who is the coordinator of the Gender and Peacebuilding Working Group.

situations. J'ai travaillé pendant de nombreuses années sur plusieurs questions, y compris sur l'holocauste, et cetera, et je sais qu'il faut des preuves et des témoignages. Il peut être extrêmement nuisible pour quelqu'un lorsqu'une personne l'accuse d'être un criminel de guerre et que ce n'est pas le cas, c'est pourquoi je vous encourage à faire preuve de prudence. La séance d'aujourd'hui est enregistrée et télévisée, je veux dire clairement que je pense parler au nom de tous les parlementaires — il ne s'agit pas d'une question partisane — quand je vous dis que si vous connaissez quelqu'un qui ne devrait pas être au Canada ou qui devrait être poursuivi, il faut que les personnes qui détiennent cette information les révèlent au gouvernement. C'est la seule façon de traiter cette question. Je veux que cela apparaisse au procès-verbal. Je suis sûre que vous comprenez cela, mais je ne sais pas si c'est le cas pour tous nos auditeurs et je le précise aux fins du procès-verbal.

Merci à tous d'être venus. Vos présentations sont extrêmement utiles car elles nous aident à réfléchir à des méthodes pratiques pour contribuer à l'atteinte des objectifs de la résolution 1325. Si vous avez autre chose à ajouter, des suggestions positives ou autres, veuillez contacter le greffier pour lui fournir des documents écrits et nous aurons peut-être la possibilité de poursuivre ce débat.

Je vous félicite d'avoir été si courageux et d'être passés en premier. Mes collègues disent souvent que l'on devrait commencer avec les groupes du Canada qui réfléchissent déjà et travaillent sur ces questions avant d'interroger les fonctionnaires sur leur position. C'est ce que nous avons fait aujourd'hui. Vous nous avez fourni d'excellentes informations qui nous permettront d'entamer notre dialogue.

Honorables sénateurs, la séance d'aujourd'hui vise à permettre à nos témoins de nous donner des conseils sur les domaines dans lesquels le Canada devrait s'impliquer et la meilleure façon dont il peut favoriser le respect de la résolution 1325. Plus précisément, nous cherchons à déterminer ce que notre comité devrait continuer d'étudier, quelle serait la meilleure façon d'aborder la résolution 1325 pour nous assurer que les questions des femmes en développement et des femmes dans des situations de conflit reçoivent la meilleure attention possible et les meilleures ressources que nous pouvons offrir.

Je ne vais pas répéter ce que j'ai dit plus tôt mais la résolution 1325 porte avant tout sur les femmes en situation de conflit. Les autres questions visées par la résolution 1325 peuvent être utiles et nous voulons nous assurer que notre étude mette l'accent sur ce qui est le plus important selon nous. C'est à vous de nous dire ce qui est le plus important.

Nous accueillons à présent Mme Lindsay Mossman, militante, Droits humains des femmes pour Amnistie internationale et Mme Kate McInturff, coordonnatrice, Groupe de travail sur l'égalité entre les sexes et la consolidation de la paix, pour Paix Durable.

Welcome to you both. I know both organizations have probably the longest history that I am aware of with Resolution 1325. We have limited time, and I am sure you will find the points that we need to address in Resolution 1325.

Lindsay Mossman, Campaigner, Women's Human Rights, Amnesty International Canada: Thank you, and good afternoon honourable senators and fellow representatives of civil society organizations. Amnesty International Canada welcomes the opportunity to speak with you today, and the committee's decision to undertake this study. I thank you for inviting me.

The study is very timely, given the recent debate at the Security Council on Resolution 1820 on sexual violence and armed conflict. The report of the UN Secretary-General prepared for that debate, and the expectation of a new UN Security Council Resolution on women, peace and security scheduled for September 30, which is intended to make operational Resolutions 1325 and 1820.

The full implementation of Resolutions 1325 and 1820 is essential to improving international security and ending sexual- and gender-based violence. In an upcoming report on Chad, Amnesty International Canada has documented how the lack of justice for crimes of rape and other forms of violence against women and girls had led to a culture of impunity. The weak Chadian legal framework, lack of judicial personnel in Eastern Chad and lack of political will by local authorities to punish perpetrators of sexual violence has resulted in further violence and exacerbated the conflict.

Despite the UN presence and the introduction of a new police force to the region, violence against women and girls remains high. There is a clear need for the strengthening of local and national justice systems to ensure justice and reparations for survivors. This is a key issue for Amnesty International.

The full implementation of Resolution 1325 — and I will add Resolution 1820 because it falls under that fold — includes the need for full and adequate participation and representation of women in all aspects of peace processes, including peace negotiations and reconstruction and rebuilding efforts.

Effective protection measures and services for survivors of sexual violence, including adequate medical and psychosocial care, are essential elements of the response to cases of sexual violence and armed conflict. The need for better documentation of cases of sexual violence must also be met with better services for survivors and survivor-centred justice, which focuses on the safety and dignity of survivors, including their right to restitution and full reparation.

The Government of Canada has in the past championed the work at the UN on women, peace and security, including during Canada's membership on the Security Council when Resolution 1325 was unanimously adopted. There is a continued opportunity for Canada to provide leadership in

Bienvenue à vous deux. Je sais que vos deux organisations sont sans doute celles qui ont été le plus longtemps impliquées dans le dossier de la résolution 1325. Nous avons peu de temps et je suis sûre que vous saurez nous expliquer les problèmes qu'il faut résoudre pour appliquer la résolution 1325.

Lindsay Mossman, militante, Droits humains des femmes, Amnistie internationale Canada : Bonjour et merci honorables sénateurs et autres représentants des organisations de la société civile. Amnistie internationale Canada vous remercie de nous permettre de prendre la parole aujourd'hui et félicite le comité d'avoir entrepris cette étude. Je vous remercie de m'avoir invitée.

Cette étude est très opportune, compte tenu du récent débat au Conseil de sécurité sur la résolution 1820 sur la violence sexuelle et le conflit armé. Le secrétaire général des Nations Unies a préparé un rapport pour ce débat et l'on s'attend à ce qu'une nouvelle résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies soit présentée le 30 septembre sur les femmes, la paix et la sécurité et qui visera à rendre opérationnelles les résolutions 1325 et 1820.

Les mises en application complètes des résolutions 1325 et 1820 sont essentielles pour améliorer la sécurité internationale et mettre un terme à la violence sexuelle et à la violence fondée sur le genre. Dans un rapport imminent sur le Tchad, Amnistie internationale Canada explique comment le manque de justice pour les crimes de viol et autres formes de violence contre les femmes et les filles a engendré une culture d'impunité. Le faible cadre juridique du Tchad, le manque de personnel judiciaire dans l'Est du pays et le manque de volonté politique des autorités locales de punir les responsables de violence sexuelle ont engendré davantage de violence et exacerbé le conflit.

Malgré la présence des Nations Unies et l'introduction d'une nouvelle force de police dans la région, la violence envers les femmes et les filles reste élevée. Il existe un besoin flagrant de renforcement des systèmes de justice locaux et national pour garantir la justice et la réparation pour les réchappées. Pour Amnistie internationale, c'est une question fondamentale.

L'application complète de la résolution 1325 — et de la résolution 1820 puisqu'elle porte sur le même sujet — exige une réelle participation et une représentation adéquate des femmes dans tous les aspects des processus de paix, y compris les négociations de paix et les efforts de reconstruction.

Des mesures de protection efficaces et des services pour les réchappées de la violence sexuelle, y compris des soins médicaux et psychosociaux, sont des éléments essentiels de la réponse aux cas de violence sexuelle et de conflit armé. Pour mieux recenser les cas de violence sexuelle, il faut de meilleurs services pour les réchappées et un système de justice axé sur celles-ci. Des services qui mettront l'accent sur leur sécurité, leur dignité et leur droit à la restitution et à la réparation.

Dans le passé, le gouvernement du Canada a défendu le travail des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, et faisait partie des membres du Conseil de sécurité lorsque la résolution 1325 a été adoptée à l'unanimité. Le Canada a encore la possibilité de faire preuve de leadership en mettant un

ending impunity for sexual violence and supporting justice mechanisms to ensure that perpetrators of war crimes, including sexual violence, are brought to justice.

Canada must continue to support international justice mechanisms such as the International Criminal Court. Canada should also provide support for strengthening national justice systems, including through training and supporting international initiatives.

The Government of Canada should also renew leadership around the call for the arms trade treaty to end the fuelling of violence through the proliferation of small arms in conflicts around world.

Canada should support the creation of a high level UN position, such as a UN special representative to the Secretary-General on women, peace and security and support a new gender equality body at the UN, both of which will be discussed in the coming weeks. There must also be a clear link between any new agencies and high level positions and the current human rights mechanisms of the UN to ensure that efforts are coordinated and to prevent duplication.

Canada must develop gender sensitivity training for Canadian personnel, including personnel deployed to peace operations and for personnel trained by Canadian peace-building initiatives. This training should include methods for recognizing and responding to reports of sexual and gender-based violence and should clearly outline protocols for ensuring the safety and dignity of survivors, providing access to necessary medical and psychosocial services and bringing perpetrators to justice.

Canada should increase the representation of women in the Canadian personnel deployed to UN peacekeeping efforts and increase support for programs focused on gender mainstreaming and peace operations.

Canadian leadership at the UN on women, peace and security requires leadership here at home, including the full implementation of Resolutions 1325 and 1820 in Canada. As a next step, Canada should develop and implement a national action plan, of which you have heard much, in collaboration with Canadian civil society organizations. Such a national action plan must cover all issues incorporated in Resolution 1325, including efforts to end sexual violence and armed conflict, as well as increasing the number of women in peace-building efforts at all levels and ending impunity and strengthening justice systems.

Amnesty International Canada has been involved in the development of national action plans in other states, and we would welcome the opportunity to work with the Government of Canada. Amnesty International Canada encourages Canada to continue leadership abroad by taking necessary steps to implement Resolutions 1325 and 1820 domestically.

terme à l'impunité pour la violence sexuelle et en appuyant les mécanismes de justice permettant de traduire en justice les auteurs de crimes de guerre, y compris de violence sexuelle.

Le Canada doit continuer à appuyer les mécanismes de justice internationale telle que la Cour pénale internationale. Il doit également participer au renforcement des systèmes de justice nationaux, y compris par le biais de la formation et de soutien aux initiatives internationales.

Le gouvernement du Canada devrait également reprendre son rôle de leader dans la demande d'un traité sur le commerce des armes, pour cesser d'alimenter la violence par la prolifération des armes légères dans les conflits du monde entier.

Le Canada devrait appuyer la création d'un haut poste aux Nations Unies, tel que celui de représentant spécial du secrétaire général des Nations Unies pour les femmes, la paix et la sécurité et appuyer une institution sur l'égalité entre les sexes aux Nations Unies, deux propositions qui feront l'objet d'un débat dans les prochaines semaines. Il doit également y avoir un lien clair entre toutes nouvelles agences et postes supérieurs et les mécanismes actuels des Nations Unies en matière de droit de la personne, afin d'assurer des efforts coordonnés et d'éviter le doublement.

Le Canada doit concevoir de la formation qui tienne compte des disparités entre les sexes pour le personnel canadien, y compris ceux participant aux opérations de paix et formé dans le cadre des initiatives canadiennes de consolidation de la paix. Cette formation doit comprendre des méthodes visant à reconnaître et répondre aux cas rapportés de violence sexuelle ou de violence fondée sur le genre et doit mettre en évidence des protocoles pour garantir la sécurité et la dignité des réchappées, leur fournir un accès aux services médicaux et psychosociaux dont elles ont besoin et traduire les coupables en justice.

Le Canada devrait augmenter la représentation des femmes au sein du personnel canadien déployé dans les efforts de maintien de la paix des Nations Unies et soutenir davantage les programmes axés sur l'intégration de la dimension de genre et les opérations de la paix.

Pour être un chef de file aux Nations Unies sur les questions des femmes, de la paix et de la sécurité, le Canada doit montrer l'exemple chez lui, ce qui implique l'application intégrale des résolutions 1325 et 1820 au Canada. Ensuite, le Canada devrait élaborer et appliquer un plan d'action national, dont vous avez certainement beaucoup entendu parler, en collaboration avec les organisations de la société civile du pays. Un tel plan d'action doit refléter toutes les questions couvertes par la résolution 1325, y compris des efforts pour mettre un terme à la violence sexuelle et au conflit armé, une plus grande participation des femmes aux efforts de la consolidation de la paix à tous les niveaux, la fin de l'impunité et de meilleurs systèmes de justice.

Amnistie internationale Canada a participé à l'élaboration de plans d'action nationaux dans d'autres États et serait prêt à travailler avec le gouvernement du Canada. Nous encourageons le Canada à continuer à faire preuve de leadership à l'étranger en prenant les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les résolutions 1325 et 1820 chez nous.

We would be pleased to provide further information or to answer any questions at this time or further on in the course of this study.

Kate McInturff, Coordinator, Gender and Peacebuilding Working Group, Peacebuild: Good afternoon. I work for Peacebuild, which is an umbrella organization for NGOs, individuals and researchers working on issues related to conflicts. In particular, I am the coordinator of the gender and peace-building working group, which was involved in the civil society consultations on the national action plan in November of 2006. I would be happy to answer questions about that inasmuch as I am able to.

Thank you to the committee for inviting me, and thank you to the committee for bringing your attention to this issue. In times of financial crisis and indeed flu pandemics, the needs of communities far away seem all the more distant. However, right now, Canada's most significant investment of people and money abroad is in a country severely affected by conflict: Afghanistan.

Further, Canada continues to have commitments to a number of other countries affected by violence, including Sudan and Haiti. Women and girls make up in some cases more than one-half of the population of those countries.

So why is it important to implement Resolution 1325? In brief, when women are at the table, women's needs and rights are on the table. There cannot be sustainable peace and development without addressing the needs and rights of one-half of the population.

I would like to speak to some specific issues and make some specific recommendations about how Canada can address those issues. The first issue is training. Our troops and police are exceptionally well trained. In fact, they export that expertise to other national armies and police forces. However, they themselves, as far as I know, have no mandatory training on Resolution 1325, nor do they have any mandatory training that gives them the specific skills needed to respond to sexual violence. I will provide an example of the difference that can make.

We organized a round table together with Pearson Peacekeeping Centre last week, and we had Major-General Patrick Cammaert, who was deputy force commander for MONUC, the UN peacekeeping operation in DRC. He described an incident where he drove by an internally displaced persons camp and saw a number of his troops sitting on and around an armoured personnel vehicle. He said: It's not rocket science. They need to get out of the car and patrol the IDP camp; that is where the rapes are happening.

Therefore, what is the recommendation? There should be mandatory in-person training on Resolutions 1325 and 1820 for police, military and civilian personnel involved in peace operations.

Nous sommes prêts à vous fournir davantage d'information ou à répondre à vos questions au cours de cette séance ou plus tard dans votre étude.

Kate McInturff, coordonnatrice, Groupe de travail sur l'égalité entre les sexes et la consolidation de la paix, Paix Durable : Bon après-midi. Je travaille pour Paix Durable, un organisme ombrelle pour les ONG, les particuliers et les chercheurs qui travaillent sur des questions liées aux conflits. Plus précisément, je suis coordonnatrice du Groupe de travail sur l'égalité entre les sexes et la consolidation de la paix, qui a participé aux consultations de la société civile sur le plan d'action national en novembre 2006. Je serais ravie de répondre à vos questions sur ce sujet dans la mesure de mes capacités.

Je remercie le comité de m'avoir invitée et de se pencher sur cette question. En ces temps de crise financière et de pandémie de grippe, les besoins des communautés à l'étranger peuvent nous sembler encore plus éloignés. Cependant, en ce moment, l'investissement le plus important du Canada en personnel et en financement à l'étranger concerne un pays gravement touché par le conflit : l'Afghanistan.

En outre, le Canada continue de s'engager auprès de plusieurs autres pays touchés par la violence, y compris le Soudan et Haïti. Dans certains cas, les femmes et les filles représentent plus de la moitié de la population de ces pays.

Pourquoi est-il important de mettre en œuvre la résolution 1325? En résumé, lorsque les femmes font partie d'une discussion, les besoins et les droits des femmes en font partie également. Il ne peut y avoir de paix durable et de développement si l'on n'aborde pas les besoins et les droits de la moitié de la population.

J'aimerais maintenant parler de certaines questions et recommandations précises sur la façon dont le Canada peut s'y prendre. La première question porte sur la formation. Nos troupes et agents de police sont exceptionnellement bien formés. En fait, ils exportent cette expertise à d'autres armées et forces de police nationales. Cependant, à ma connaissance, ils ne reçoivent pas de formation obligatoire sur la résolution 1325, ni de formation leur permettant de posséder les compétences précises nécessaires pour répondre à la violence sexuelle. Je vais vous expliquer la différence que cela implique.

Nous avons organisé une table ronde avec le Centre Pearson pour le maintien de la paix la semaine dernière à laquelle a participé le major général Patrick Cammaert, commandant adjoint des forces à la MONUC, l'opération de maintien de la paix des Nations Unies en RDC. Il a décrit un incident au cours duquel il est passé à côté d'un camp pour personnes déplacées et a vu plusieurs de ses soldats assis sur un véhicule blindé et autour de celui-ci. Il a dit : Ce n'est pourtant pas sorcier. Il faut que les soldats sortent du véhicule et patrouillent dans le camp des personnes déplacées; c'est là que les viols se produisent.

Par conséquent, qu'est-ce que nous recommandons? La police, le personnel militaire et civil qui participent aux opérations de la paix devraient recevoir en personne une formation obligatoire sur les résolutions 1325 et 1820.

Another issue with respect to women and peace operations is that training is not enough. There need to be women on the ground and making decisions at headquarters. To give another example, a positive example, the UN police chief in Darfur requested specifically from Pearson Peacekeeping Centre that they be given training on how to prosecute crimes of sexual violence. Their peacekeepers were asking for this training. They were faced with this crime, and they simply did not have the skills they needed to prosecute.

One thing that became clear was there also needed to be women there. The skills were needed, but so were the women. Why? Because women and girls, and indeed boys and men, who have been affected by sexual violence in many cases will be more comfortable speaking to women.

Currently, Canada has excellent rates of recruitment of women. Seventeen per cent of Canada's combined regular forces and primary reserve are women. However, as far as I know, there are no goals set for retention of women or for women at senior military ranks. That is something that I think would be important towards addressing this issue.

With respect to women at the peace table, my colleague Ms. Wijeyaratne, spoke rather extensively about this. All I will say is that I reiterate support for the recommendations she made. Women make up a minute percentage of signatories and participants in peace negotiations. The absence of women at those tables has a profound effect.

I will give you one example of the positive effect of women at the tables. Carolyn McAskie, the UN Assistant Secretary General for Peacebuilding support notes that in Burundi, women participated in peace processes, which resulted in the integration of gender equality in the framework for democratic governance and peace building. It resulted in quotas in the peace agreement and the new constitution of Burundi. As a result, 30 per cent of all parliamentarians and seven of 20 ministers are women. This is the kind of difference that can make.

With respect to recommendations, Canada must act to ensure that women constitute at least one third of all parties to peace processes; they represent one-half of the population.

With regard to the use of sexual violence in armed conflict, this is an historical phenomenon, as the senator pointed out. We have seen this with the "comfort women" in Korea. We have seen this throughout history.

At the moment, it is particularly epidemic. In DRC, we are now seeing armed groups reporting explicitly that they are using sexual violence as a weapon against civilian populations because they are unlikely to be prosecuted for it. Hundreds and thousands

L'autre problème en ce qui concerne les femmes et les opérations de paix, c'est que la formation ne suffit pas. Il faut des femmes sur le terrain et des femmes qui prennent des décisions aux quartiers généraux. Pour vous donner un autre exemple, un exemple positif, le chef de la police des Nations Unies au Darfour a demandé spécialement au Centre Pearson pour le maintien de la paix de lui fournir de la formation sur la façon de poursuivre les auteurs de violence sexuelle. Ce sont les Casques bleus qui ont demandé cette formation. Ils étaient confrontés à ce type de crime et n'avaient pas les compétences nécessaires pour poursuivre les criminels.

Il est apparu clairement qu'il fallait également qu'il y ait des femmes sur place. Il fallait des compétences, mais aussi des femmes. Pourquoi? Parce que les femmes et les filles, tout comme les garçons et les hommes, qui ont été victimes de violence sexuelle seront souvent plus à l'aise à parler aux autres femmes.

Actuellement, le Canada réussit très bien à recruter des femmes. Dix-sept pour cent du personnel des forces régulières et de la première réserve combinées sont des femmes. Cependant, à ma connaissance, il n'y a pas d'objectif établi relativement à la conservation de l'effectif féminin ou au nombre de femmes aux postes militaires supérieurs. Je pense que ces éléments sont importants si l'on veut réellement résoudre ce problème.

En ce qui concerne la participation des femmes aux négociations de paix, ma collègue Mme Wijeyaratne a beaucoup parlé de ce sujet. Tout ce que je veux dire c'est que j'appuie entièrement ses recommandations. Les femmes représentent un infime pourcentage des signataires et des participants aux négociations de paix. Leur absence a une incidence considérable sur les résultats de ces négociations.

Je vais vous donner un exemple des effets positifs des femmes dans ces discussions. Carolyn McAskie, secrétaire générale adjointe des Nations Unies pour la consolidation de la paix, remarque qu'au Burundi, les femmes ont participé aux processus de paix, ce qui a permis d'intégrer l'égalité entre les sexes dans le cadre de la gouvernance démocratique et de la consolidation de la paix. On a intégré des quotas à l'accord de paix et à la nouvelle constitution du Burundi. Par conséquent, 30 p. 100 de tous les parlementaires et sept des 20 ministres du Burundi sont des femmes. Vous voyez la différence que ces mesures peuvent faire.

Nous recommandons que le Canada prenne des mesures pour s'assurer que les femmes représentent au moins un tiers des parties des processus de paix. En effet, elles représentent la moitié de la population.

En ce qui concerne la violence sexuelle dans les conflits armés, il s'agit d'un phénomène historique, comme l'a signalé le sénateur. Nous l'avons vu avec le phénomène des « femmes de confort » en Corée. Nous avons vu cette situation se reproduire au cours de l'histoire.

Actuellement, en DRC, les groupes armés disent de façon explicite utiliser la violence sexuelle comme une arme contre les populations civiles car il y a peu de chance qu'ils soient poursuivis pour ces crimes. Par conséquent, des centaines et des milliers de

of civilians, their families' and communities' are destroyed with no recourse to justice and little likelihood of reconciliation.

My colleague, Ms. Bergen, has given an example of what happens if sexual violence is not dealt with in peace negotiations. I want to give an example of what happens when it is. In post-genocide Rwanda, rape was defined as Category 1 genocide. International and national recognition of rape as a crime has set a precedent for addressing ongoing acts of sexual violence.

With respect to recommendations for Canada, Canada must oppose amnesty provisions for those responsible for planning and committing systematic sexual violence in armed conflict. Canada must support, politically and financially, both international and national justice for victims of sexual and gender-based violence.

Canada must increase the human and financial resources committed to providing health care, psychosocial and legal assistance and support for economic and social reintegration for survivors.

Someone asked a question about whether we are losing our capacity. We do have some capacity here and we have shown leadership on these issues in the past. Gender advisers and gender focal points provide key resources for effective programming and policy development. They ensure that even in the absence of gender-specific benchmarks, Canadian programming responds equally to the needs of men and women, of girls and boys. For example, although the benchmarks for Canada's commitments in Afghanistan are not gender desegregated, because the Afghanistan Task Force has gender advisers, they are able, at some level, to ensure that the programming carried out with Canadian money in Afghanistan is, at least in some cases, responsive to the different needs of men and women and the different needs of girls and boys.

On the less positive side, funds and staff positions that were previously committed specifically to women, peace and security at the Department of Foreign Affairs have been folded into a general human rights policy envelope. That human rights policy envelope includes a mandate to address women, peace and security. Here you would need to question the representatives from Foreign Affairs because I cannot say this for certain, but my understanding is, since that time, about a year and a half ago, no projects focused specifically on women, peace and security have received funding. This may be a case of something being crossed and cut rather than cross-cutting.

civils, ainsi que leurs familles et leurs communautés, sont anéantis, sans aucun recours possible à la justice et peu de chance de réconciliation.

Ma collègue, Mme Bergen, vient de donner un exemple de ce qui arrive quand la violence sexuelle n'est pas prise en compte dans les négociations pour la paix. Pour ma part, je veux vous donner un exemple de ce qui arrive quand elle est prise en compte. Au Rwanda, durant la période postgénocide, le viol a été défini qu'en faisant partie du génocide de la Catégorie 1. Cette reconnaissance internationale et nationale du viol comme étant un crime a établi un précédent qui permet de s'attaquer aux actes de violence sexuelle qui continuent.

S'agissant des recommandations pour le Canada, celui-ci doit s'opposer aux dispositions relatives à l'octroi d'une amnistie aux auteurs de la planification et de la perpétration de violences sexuelles systématiques en situation de conflit armé. Le Canada doit appuyer, politiquement et financièrement, aux échelons international et national, la justice pour les victimes de violence sexuelle et de violence fondée sur le genre.

Le Canada doit en outre augmenter les ressources humaines et financières consacrées à la prestation de soins de santé, d'assistance psychosociale et juridique et de soutien pour la réinsertion économique et sociale des survivants.

Quelqu'un a demandé tout à l'heure si nous étions en train de perdre notre capacité. Nous possédons encore une certaine capacité chez nous, et nous avons fait preuve de leadership dans ces dossiers par le passé. Les conseillers et les responsables des questions relatives au genre fournissent des ressources clés pour l'élaboration de programmes et de politiques efficaces. Ils s'assurent que même en l'absence de repères sexospécifiques, les programmes canadiens répondent également aux besoins des hommes et des femmes, des filles et des garçons. Ainsi, bien que les paramètres balisant les engagements du Canada en Afghanistan ne soient pas ventilés selon le sexe, car le Groupe de travail sur l'Afghanistan peut compter sur des conseillers en questions liées au genre, il est en mesure, à un certain niveau, de faire en sorte que les programmes financés par les deniers canadiens en Afghanistan soient, du moins dans certains cas, sensibles aux besoins différents des hommes et des femmes ainsi que des filles et des garçons.

Le revers peu reluisant de la médaille est que les fonds et les postes consultatifs qui avaient été consacrés spécifiquement aux femmes, à la paix et à la sécurité au sein du ministère des Affaires étrangères ont été regroupés dans une seule et même enveloppe stratégique générale pour les droits de la personne. Or cette enveloppe prévoit un mandat qui concerne les femmes, la paix et la sécurité. Sur ce point, il vous faudrait interroger des représentants du ministère des Affaires étrangères, car je ne peux pas vous le confirmer, mais je crois savoir que, depuis ce moment-là, il y a environ un an et demi, aucun projet destiné spécifiquement aux femmes, à la paix et à la sécurité n'a reçu de financement. Il se peut très bien qu'on ait fait croix sur ces projets plutôt que de mener des projets croisés.

Canada must continue to support gender advisers and gender focal points within the responsible agencies and departments. Canada must reinstate funding specifically earmarked for projects on women, peace and security. Canada must reinstate staff positions specifically devoted to the development of policy on women, peace and security. Canada must provide regular monitoring and reporting mechanisms for the implementation of Resolution 1325.

To ensure our continued commitment and coordination, Canada must implement a strong national action plan in consultation with civil society on Security Council Resolutions 1325 and 1820. We must implement a whole-of-government plan with demonstrated commitment from senior leadership. Such a plan must include new resource commitments, a performance measurement framework with specific targets and indicators, and clear allocation of responsibilities.

Thank you again for your time and your interest. I welcome the opportunity to answer your questions today and would be happy to come back at any point in the future to discuss this with you.

Senator Jaffer: Thank you very much to both of you for your articulate presentations.

Canada can be proud because we were instrumental in bringing about Resolution 1325. Do you think that our vision has changed since 2000? What has happened?

Ms. Mossman: In terms of the work that Canada is doing at the United Nations, a lot of that good work has continued. The challenge is implementation, and it is a real shame that Canada has championed these issues abroad but does not seem to be implementing Resolutions 1325 and 1820 effectively at home. That is one reason why we are calling for the national action plan. Our colleagues at Amnesty International are surprised that Canada does not have an implemented national action plan.

Particularly around justice issues, which are my focus today, Canada has also played a strong international role in the past. Our concern is that approach has been waning, and we need to see renewed commitment both internationally and at home.

Ms. McInturff: I echo Ms. Mossman's comments and those of the earlier panel on this issue.

The only thing I would add is that from the point of view of organizations working outside of the government, we cannot always tell what is happening behind the scenes. It is clear that there are individuals who are very committed to this issue at all levels. There is a level of expertise in our government, and as others have said, there are instances of past leadership on this issue.

Le Canada doit continuer d'appuyer les conseillers et les responsables des questions relatives au genre au sein des organismes et ministères compétents. Il doit également restaurer le financement réservé spécifiquement à des projets pour des femmes, la paix et la sécurité. Il doit en outre rétablir les postes consultatifs consacrés à l'élaboration de politiques relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité. Il doit instaurer des mécanismes de suivi et de rapport sur une base régulière pour la mise en œuvre de la résolution 1325.

Pour assurer un engagement et une coordination continus, le Canada doit mettre en œuvre un plan d'action national fort en consultation avec la société civile relativement aux résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité. Nous devons exécuter un plan pangouvernemental témoignant de l'engagement des hauts dirigeants. Un tel plan doit prévoir de nouvelles ressources, un cadre d'évaluation du rendement assorti de cibles et d'indicateurs précis, ainsi qu'une répartition claire des responsabilités.

Je vous remercie encore une fois de votre temps et de votre intérêt. Je répondrai volontiers à vos questions aujourd'hui et serai ravie de revenir plus tard pour discuter de ce sujet avec vous.

Le sénateur Jaffer : Merci à vous deux infiniment de vos exposés bien articulés.

Le Canada peut être fier du fait que nous avons joué un rôle clé dans l'adoption de la résolution 1325. Croyez-vous que notre vision a changé depuis 2000? Que s'est-il passé?

Mme Mossman : En ce qui concerne le travail que fait le Canada aux Nations Unies, la majeure partie du bon travail se poursuit. C'est la mise en œuvre qui pose problème, et c'est vraiment dommage que le Canada ait fait la promotion de ces sujets à l'étranger mais ne semble pas mettre en œuvre les résolutions 1325 et 1820 de manière efficace chez lui. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles nous réclamons un plan d'action national. Nos collègues à Amnesty internationale sont surpris d'apprendre que le Canada n'a pas un plan d'action national en application.

En ce qui concerne notamment les questions de justice, soit l'objet de mon intervention aujourd'hui, le Canada a également joué un rôle international fort par le passé. Nous nous inquiétons du fait que cette approche s'estompe, et nous devons renouveler notre engagement tant sur la scène internationale que chez nous.

Mme McInturff : Je m'associe aux propos de Mme Mossman et à ceux des témoins précédents sur ce sujet.

J'ajouterai seulement que du point de vue des organisations non gouvernementales, il n'est pas toujours possible de savoir ce qui se passe dans les coulisses. Il y a assurément des gens qui sont très dévoués à la cause à tous les échelons. Il existe en effet un niveau d'expertise au sein de l'État, et comme d'autres l'ont dit, le gouvernement a déjà fait preuve de leadership par le passé dans ce dossier.

The thing that I would most look for would be the allocation of resources and tying performance and evaluation to achieving the goal set out in Resolution 1325.

Senator Jaffer: Ms. Mossman you brought up an important issue about Resolution 1325 and Resolution 1820 being applied at home. I would like both witnesses to comment on the status of our national action plan. In addition, I would like to hear comments on what we are doing here in Canada. We do not have conflict, happily, in our own country, but we do have women who are affected by conflict who come into our country. How are we empowering those women? How are we assisting them? Are we using Resolution 1325 or are we just working within the same processes of immigration to help those women?

Ms. McInturff: Senator Jaffer, I may not be the best person to answer that question. I do know that sexual assault centres and rape crisis centres, organizations that provide frontline services to refugee and immigrant women, have been confronted with immigrants who have been traumatized by war-related sexual violence. These frontline services are responding to that need and developing frameworks for responding to that population. They are setting up programs in high schools here in Ottawa, working with immigrant services organizations to respond to the needs of those populations, which are different, and to respond to the way that those populations interact with service providers, which is also different.

Are they using Resolutions 1325 and 1820 per se? No. Are they doing the work and meeting those objectives? Yes. They are doing it in a responsive manner. You would have to ask the people working in those organizations, but I do not get the sense that they are following any national level directive in doing that work. They are being responsive and, I would add, extremely innovative in their responses.

Senator Jaffer: I assume you are talking about the NGOs and their response. What leadership is our government playing in helping the NGOs and these communities? Can you comment on the national action plan?

Ms. Mossman: In terms of service providers, within Amnesty International my work focuses on women's human rights, and mostly internationally. In the last two or three years, we have seen a clawback on women's rights and funding for women's rights and women's equality here in Canada. We have commented on that in the past. Our organization is concerned with the recent Foreign Affairs language changes around gender equality or inequality between men and women. These changes may have resulted in policy changes at Foreign Affairs.

L'élément sur lequel j'insisterai le plus serait l'affectation des ressources et l'établissement d'un lien entre le rendement et l'évaluation, d'une part, et la réalisation de l'objectif établi dans la résolution 1325, d'autre part.

Le sénateur Jaffer : Madame Mossman, vous avez soulevé une question importante concernant l'application chez nous des résolutions 1325 et 1820. J'aimerais que les deux témoins nous parlent de l'état d'avancement du plan d'action national. En outre, j'aimerais vous entendre au sujet de ce que nous faisons ici au Canada. Nous n'avons pas de conflit au Canada, heureusement, mais nous accueillons des femmes touchées par des conflits dans notre pays. Que faisons-nous pour aider ces femmes à se prendre en charge? Comment les aidons-nous? Utilisons-nous les dispositions de la résolution 1325 ou est-ce que nous utilisons tout simplement les mêmes processus d'immigration pour aider ces femmes?

Mme McInturff : Madame le sénateur, je ne suis peut-être pas la meilleure personne pour répondre à cette question. Je sais que les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle et de viol, c'est-à-dire les organismes qui offrent des services de première ligne aux femmes réfugiées et immigrantes, ont à faire face à des immigrantes qui ont été traumatisées par des actes de violence sexuelle en temps de guerre. Ces services de première ligne répondent à ce besoin et élaborent des cadres pour répondre aux besoins de cette population. Ils instaurent par exemple des programmes dans des écoles secondaires ici à Ottawa, en collaboration avec des organismes de services aux immigrants, pour répondre aux besoins de ces populations, qui sont différents, et pour tenir compte de l'interaction de ces populations avec les prestataires de services, ce qui est aussi différent.

Est-ce qu'ils ont recours aux résolutions 1325 et 1820 comme telles? Non. Font-ils néanmoins le travail qui s'impose et réalisent-ils ces objectifs? Oui. Ils le font d'une manière sensible. Vous devriez poser la question aux responsables de ces organismes, mais je n'ai pas l'impression qu'ils suivent une directive nationale dans l'exécution de leur travail. Ils sont réceptifs et je dirais même que leurs approches sont extrêmement innovatrices.

Le sénateur Jaffer : Je présume que vous parlez des ONG et de leur action. Quelle initiative le gouvernement prend-il pour venir en aide aux ONG et à ces communautés? Pouvez-vous nous parler du plan d'action national?

Mme Mossman : En ce qui concerne les prestataires de services, à Amnesty internationale, mon travail porte sur les droits humains des femmes, et surtout à l'échelle internationale. Au cours des deux ou trois dernières années, nous avons constaté un recul des droits des femmes et du financement de la promotion des droits et de l'égalité des femmes ici au Canada. Nous nous sommes déjà prononcés sur ce sujet par le passé. Notre organisation est préoccupée par la récente décision du ministère des Affaires étrangères d'apporter des changements linguistiques aux questions relatives à l'égalité ou l'inégalité entre les femmes et les hommes. Ces changements ont peut-être entraîné des changements stratégiques au ministère des Affaires étrangères.

I will leave the question about the status of the national action plan to Ms. McInturff.

Ms. McInturff: I was not in my current position when the consultations with civil society took place on the Canadian action plan for implementation. I do have the documents, and that consultation took place in November 2006, and the results on the NGO side was a report with some specific recommendations. I would be happy to pass those documents on to the committee.

There is a letter with NGO signatories making the kinds of recommendations which we have all made here about how that plan would look.

I have a timeline which indicated that, following these consultations, the draft national action plan, the final document, would be released March 8, 2007. Obviously, that did not happen. I certainly have not been contacted for any further consultations, since becoming the coordinator of the gender and peace-building working group in the fall of 2007. I do meet with colleagues at Foreign Affairs who have had the file for women, peace and security, but it has generally been to talk about particular projects. The things I have heard as recently as last week were simply statements that the action plan is being worked on. I do not know the nature of that work.

Senator Mitchell: I have a general question first. I have thought that if ever there was a reason to be in Afghanistan, and I know it is controversial, it would be because of the way women are treated so brutally under a Taliban regime. A professor of these issues said to me recently that men are treated brutally as well, but it seems to be particularly directed against women.

If the West removed itself from Afghanistan and it descended again into what it was, is there anything that international agencies and governments could do to enhance the rights of women, or is it just a waste land and lost? Is Resolution 1325 out of the realm of possibility if we are not there?

Ms. Mossman: The best way I could respond is by putting us in the situation that we are in, rather than imagining a situation that we are not in. Canada is in Afghanistan. That is where we are. Rather than commenting on whether we should be there or how we got there, I will leave that.

Senator Mitchell: You are not answering a hypothetical question.

Ms. Mossman: No. As Amnesty International, we stay away from those questions. It is important for us to deal with the issues at hand. What is clear is that because Canada is in Afghanistan, we have an opportunity to ensure gender equality in all of our post-conflict operations. It is clear that if we do not have a gender-sensitive approach to that work in our peace-building operations, then the long term is challenging in terms of

Je laisserai Mme McInturff répondre à la question sur l'état d'avancement du plan d'action national.

Mme McInturff : Je n'occupais pas encore mon poste actuel quand les consultations avec la société civile ont eu lieu sur le plan d'action canadien pour la mise en œuvre. Cela dit, j'ai les documents, et la consultation a eu lieu en novembre 2006, et les ONG ont produit un rapport comportant des recommandations spécifiques. Je serai heureux de remettre ces documents au comité.

Il y a également une lettre signée par des ONG et qui propose des recommandations semblables à celles que nous avons faites aujourd'hui concernant ce plan éventuel.

J'ai une chronologie qui montre que, après ces consultations, le projet de plan d'action nationale, le document final, serait rendu public le 8 mars 2007. Manifestement, cela ne s'est pas produit. Je n'ai certainement pas été pressentie pour des consultations supplémentaires, et ce, depuis que je suis devenue la coordonnatrice du groupe de travail sur les questions liées au genre et au rétablissement de la paix à l'automne 2007. Je rencontre des collègues des Affaires étrangères qui sont responsables du dossier des femmes, de la paix et de la sécurité, mais c'est généralement pour parler de projets précis. Pas plus tard que la semaine dernière, j'ai entendu dire simplement qu'on travaillait au plan d'action. J'ignore la nature de ce travail.

Le sénateur Mitchell : J'ai une question générale d'abord. J'ai toujours pensé que s'il y avait une raison et une seule qui justifie notre présence en Afghanistan, et je sais que c'est controversé, ce serait à cause du traitement brutal que subissaient les femmes sous le régime taliban. Un professeur spécialiste de ces questions m'a récemment dit que les hommes sont brutalisés également, mais que cette brutalité semble être particulièrement dirigée contre les femmes.

Si l'Occident se retirait de l'Afghanistan, et que celui-ci devait replonger dans son état précédent, y a-t-il quoi que ce soit que les organismes internationaux et les gouvernements puissent faire pour améliorer les droits des femmes ou est-ce que c'est simplement une terre vaine et perdue? La résolution 1325 n'est-elle plus envisageable si nous n'étions pas présents là-bas?

Mme Mossman : La meilleure réponse que je puisse vous donner est de nous situer dans le contexte actuel, plutôt que d'imaginer une situation hypothétique. Le Canada est en Afghanistan. C'est là que nous nous trouvons maintenant. Plutôt que de vous dire si nous devrions y être ou comment nous nous y sommes retrouvés, je préfère m'en tenir à mes propos.

Le sénateur Mitchell : Je ne vous demande pas de répondre à une question hypothétique.

Mme Mossman : Non. Amnistie internationale ne répond pas à ces questions. L'important pour nous est de nous attaquer aux problèmes avec lesquels nous sommes aux prises. Ce qui est clair, c'est que le Canada se trouve en Afghanistan, et nous avons l'occasion d'assurer l'égalité entre les sexes dans toutes nos activités postconflits. Il est clair aussi que si nous n'avons pas une approche sensible au genre pour faire ce travail dans le cadre de

development that ensures gender equality. That is clear.

What we also know is that it is not just international organizations or international forces that are in Afghanistan doing work on gender equality. There are many women, girls and organizations on the ground that have been doing that work for years. There is an opportunity for us to partner with those organizations and to work with the expertise that is already on the ground.

The challenge, of course, is that by doing so, we must ensure the protection of those women and girls. It is clear that if we cannot protect them, we have a real problem. We cannot involve civil society actors in Afghanistan without providing adequate protection for them. In Kandahar, for example, in the last few years, three very high level women have been killed because of their human rights activism.

For Amnesty International Canada, it is important that we recognize that already there are many actors on the ground doing that good work. Canada has an opportunity to engage with them but we must also guarantee that the mechanisms are in place to provide them with adequate protection in doing so. Resolution 1325 should be implemented in all of our operations in Afghanistan.

Senator Mitchell: Do you think it is being implemented?

Ms. Mossman: A lot more needs to be done. Many of the recommendations that came out this afternoon would put us well on our way to achieving that, particularly around training and funding particular programs to ensure adequate gender mainstreaming of all of our operations, especially around benchmarks and evaluations. That is a quick answer.

Senator Mitchell: That is a good answer. One of the frustrations that I feel, as do many others, is that it is not that hard to do given the size of the bureaucracy. It is a question of focus. If some minister says, "I am going to do this," it can happen in 15 minutes and it can change the lives of many women around the world.

Ms. Mossman: We need to see that kind of leadership here at home. The other challenge is the ongoing question about whether this is a development issue, for CIDA, or something for Foreign Affairs or National Defence. It is clearly for everyone. The other challenge is that there have been many times when gender and women's issues are seen as a development issue only and that is one of the challenges for implementing Resolution 1325. We need to see this as a security issue and an issue for Foreign Affairs. It does not mean that our wonderful colleagues at CIDA should stop doing the work they are doing, but this is implicated for everyone. We need to see our colleagues at Foreign Affairs taking this up more wholeheartedly.

nos activités de rétablissement de la paix, il sera difficile d'assurer le développement à long terme qui garantit l'égalité des genres. C'est clair.

Nous savons aussi que les organisations internationales ou les forces internationales présentes en Afghanistan ne sont pas seules à faire la promotion de l'égalité entre les genres. En effet, il y a bien des femmes, des filles et des organisations sur le terrain qui le font depuis des années. Nous avons l'occasion de travailler en partenariat avec ces organisations et elles mettent à profit l'expertise déjà acquise sur le terrain.

La difficulté, bien entendu, est qu'en agissant de la sorte, nous devons garantir la protection de ces femmes et de ces filles. Il est clair que si nous ne pouvons pas les protéger, nous aurons alors un véritable problème. Nous ne pouvons pas faire intervenir des acteurs de la société civile en Afghanistan sans leur fournir une protection adéquate. À Kandahar, par exemple, au cours des dernières années, trois femmes de haut niveau ont été tuées en raison de leur activisme en faveur des droits humains.

Pour Amnesty internationale Canada, il est important de prendre acte du fait que de nombreux acteurs sur le terrain font déjà du bon travail. Le Canada a l'occasion de collaborer avec eux, mais nous devons également faire en sorte que des mécanismes soient mis en place pour leur fournir une protection adéquate. La résolution 1325 devrait être intégrée à toutes nos opérations en Afghanistan.

Le sénateur Mitchell : Pensez-vous que c'est le cas?

Mme Mossman : Il faudra faire beaucoup plus. Bon nombre des recommandations découlant de cet après-midi nous aideraient énormément à progresser dans ce sens, notamment celles qui concernent la formation et le financement de programmes destinés spécifiquement à l'intégration de la dimension de genre à toutes nos opérations, surtout en ce qui a trait aux repères et aux évaluations. Voilà une réponse rapide.

Le sénateur Mitchell : C'est une bonne réponse. Entre autres, une des choses qui me frustre, c'est que ce n'est pas si difficile à faire compte tenu de la taille de l'administration. C'est une question de priorité. Si un ministre disait : « Je veux faire ceci », ce serait fait en 15 minutes, et on pourrait changer la vie de nombreuses femmes partout dans le monde.

Mme Mossman : Nous devons voir ce genre de leadership ici chez nous. L'autre difficulté réside dans le dilemme continu à savoir s'il s'agit d'une mission de développement, pour l'ACDI, pour le ministère des Affaires étrangères ou pour la Défense nationale. Il est clair que c'est une mission pour tous. L'autre difficulté tient au fait que dans bien des cas les questions relatives au genre et aux femmes sont perçues comme relevant du développement uniquement, d'où la difficulté à mettre en oeuvre la résolution 1325. Nous devons y voir une question de sécurité et une question intéressant les Affaires étrangères. Cela ne signifie pas pour autant que nos merveilleux collègues à l'ACDI devraient cesser de faire le travail qu'ils font, mais que tout le monde doit y participer. Nous devons effectivement voir nos collègues des Affaires étrangères adhérer sans réserve.

Senator Mitchell: We also need to see its implications for how we approach things in Canada. We are good, but we are not perfect.

I forget which one of you mentioned the need to be supportive of international and national laws upon which these perpetrators of rape can be brought to justice.

Are there not right now international laws that can be invoked? There is the international court, but is that just too cumbersome or specific? What specifically would you need to do to address what you have just said?

Ms. McInturff: To use the example of the DRC, which we heard about earlier today, there are International Criminal Court prosecutions going on there. There is also a fairly progressive national criminal code, which defines sexual violence as a crime, but there is no implementation of those laws. I would say that it is not a question of either/or. We need to see the International Criminal Court working in the realm it works best in, and prosecuting the decision-makers responsible for the strategies of the use of sexual violence in conflict and for other kinds of crimes against humanity, but also to support the justice system. In the DRC, if a woman or a girl is willing to take the risk of being disowned by her family to speak about this kind of crime, is willing to risk being shunned by her community, is willing to risk the perceived humiliation of speaking about this crime, if she is able to find someone to listen to her, and if that person is able to assist her in seeking justice, she still has to pay to have her case heard by the national justice system. Then, if — and this happens extraordinarily rarely — the judge in the case finds in her favour, she has to pay again to have the sentence executed. If the court finds that she is due reparations, for example, she has to contribute further financial resources.

Again, Congo is a large country. There are not means to access justice in every locality. Every time something like this happens it costs financial resources, but it also means travelling through insecure areas over long distances with no roads.

Here is a place where we would provide support to the judiciary, support for infrastructure, support to the women's organizations accompanying the survivors of sexual violence. We can see development, Foreign Affairs and security actors working together to ensure these women receive the care that they need and also the justice that they deserve.

Ms. Mossman: I would add that accessing justice has to go hand in hand with accessing services. That is the same for collecting data or information about cases of sexual violence. We cannot simply collect information about sexual violence without offering services for survivors as well. We need to be able to strengthen national justice systems.

Le sénateur Mitchell : Nous devons également voir les conséquences pour la façon de faire les choses au Canada. Nous sommes bons, mais nous ne sommes pas parfaits.

Je ne me souviens pas qui d'entre vous a évoqué la nécessité d'appuyer le droit international et les législations nationales en vertu desquels les auteurs de viol peuvent être traduits en justice.

À l'heure actuelle, n'existe-t-il pas de lois internationales que l'on puisse invoquer? Il y a la Cour internationale, mais est-ce trop contraignant ou trop précis? Que faudrait-il faire précisément pour s'attaquer au problème que vous venez tout juste d'évoquer?

Mme McInturff : Pour prendre l'exemple de la RDC, dont nous avons entendu parler plus tôt aujourd'hui, la Cour pénale internationale a entamé des procédures. Le pays a un code pénal national très progressiste, dans lequel la violence sexuelle est définie comme un crime, mais la législation n'est pas appliquée. Je vous dirai qu'il ne s'agit pas de choisir entre ceci et cela. La Cour pénale internationale doit intervenir là où elle intervient le mieux, en poursuivant les décideurs responsables des stratégies qui permettent le recours à la violence sexuelle en situation de conflit et pour d'autres types de crimes contre l'humanité, mais nous devons également appuyer le système de justice. En RDC si une femme ou une fille est prête à assumer le risque d'être désavouée par sa famille en parlant de ce genre de crime, d'être ostracisée par sa communauté, d'être humiliée pour avoir osé dénoncer ce crime, et si elle est en mesure de trouver quelqu'un prêt à l'écouter, et que cette personne est capable de l'aider à intenter un recours en justice, elle devra quand même payer le prix pour que son affaire soit entendue par le système de justice nationale. Ensuite, si — et c'est très rarement le cas — le juge saisi de l'affaire rend un jugement qui lui est favorable, elle devra payer de nouveau pour que la peine soit imposée. Si le tribunal estime qu'elle a droit à des dommages-intérêts, par exemple, elle devra alors mobiliser des ressources financières supplémentaires.

Là encore, le Congo est un vaste pays. Les victimes n'ont pas le moyen d'accéder à la justice dans toutes les localités. Chaque fois qu'on doit prendre des démarches de ce genre, il faut prévoir des coûts supplémentaires, mais cela signifie aussi qu'il faut se déplacer à travers des zones dangereuses en parcourant de longues distances sans routes.

Voilà donc un endroit où nous pourrions fournir un soutien à la magistrature, à l'infrastructure, aux organisations féminines qui accompagnent les survivantes de violence sexuelle. Nous pouvons donc constater que les acteurs des domaines du développement, les Affaires étrangères et de la sécurité peuvent collaborer ensemble pour faire en sorte que ces femmes reçoivent l'attention dont elles ont besoin mais aussi qu'elles aient droit à la justice qu'elles méritent.

Mme Mossman : J'ajouterai que l'accès à la justice va de pair avec l'accès aux services. Il en va de même pour la collecte de données ou l'information dans les affaires impliquant de la violence sexuelle. Nous ne pouvons pas simplement recueillir des informations sur un acte de violence sexuelle sans offrir des services aux survivantes également. Nous devons être en mesure de renforcer les systèmes de justice nationaux.

Support for the International Criminal Court is welcome and should continue. That is one mechanism where the laws are in place for rape, or other crimes of sexual violence, to be considered a war crime, and that is very important.

At the national level, though, if the laws are not in place, they need to be put in place. That is a long process but it needs to happen. Second, it needs to be implemented. There is real need for strengthening national justice systems, as there are many challenges to accessing justice. Much of the content of many of our reports on rape and sexual violence in armed conflict, particularly around the DRC, and in our upcoming report on Chad, is a lack of justice and a lack of will to prosecute even when the laws are in place. I brought copies of the reports with me, not enough for the whole committee, but I will leave them with the clerk. I am happy to provide more information as well.

Senator Nancy Ruth: While we are talking about reports being submitted, I hope, Ms. McInturff, you will submit what you said you had materials on.

I want to go to this kerfuffle about DFAIT changing its language, in particular, the phrase “international humanitarian law.” What difference does it make to both of you, or to NGOs working in this field, to have the word “humanitarian” removed?

Ms. Mossman: That is a good question. Alex Neve is better placed to answer that question. Certainly, the challenge for us is that “international humanitarian law” has very specific meaning in the international community, and so removing that language may have serious policy implications. I will not go into specifics, but I will follow up with you on that.

Senator Nancy Ruth: Give us an example.

Ms. Mossman: I am not a lawyer, so I would speak more specifically about some of the policy implications around changing the gender language, which has been my focus at Amnesty International Canada. In terms of humanitarian law and the responsibility to assist civilians, if the country is unable or unwilling to do so, there are some real changes around “international law” having less specific meaning than is outlined under international humanitarian law.

In terms of the responsibility of states to respond to humanitarian issues, including conflict, I will not be able to go further into detail.

Senator Nancy Ruth: You said “international humanitarian law” has different understandings.

Ms. Mossman: In my understanding, “international humanitarian law” has very specific meaning.

Senator Nancy Ruth: For whom, and from what?

L'appui à la Cour pénale internationale est souhaitable et devrait continuer. C'est en effet un mécanisme où des législations sont établies pour que le viol, ou les autres types de crimes de violence sexuelle soient considérés comme des crimes de guerre, et c'est très important.

À l'échelon national, cependant, si les lois ne sont pas établies, il faudra alors le faire. C'est un processus de longue haleine, mais il faut qu'il ait lieu. Deuxièmement, il faut le mettre en œuvre. Il y a une véritable nécessité de renforcer les systèmes de justice nationaux, car l'accès à la justice présente de nombreux obstacles. L'essentiel du contenu de bon nombre de nos rapports sur le viol et la violence sexuelle dans les situations de conflits armés, notamment en RDC, et dans notre prochain rapport sur le Tchad, fait état d'un manque de justice et de volonté d'intenter des poursuites même quand les lois existent. J'ai apporté des exemplaires du rapport, mais pas suffisamment pour tout le comité, mais je vais les laisser au greffier. Je serais heureuse de vous fournir de plus amples renseignements.

Le sénateur Nancy Ruth : En parlant justement de présentation de rapports, j'espère, madame McInturff, que vous nous soumettrez la documentation que vous avez dit avoir.

Je veux revenir à cette histoire de changement linguistique apporté par le MAECI, en particulier, l'expression « droit humanitaire international ». Qu'est-ce que cela change pour vous deux, ou pour les ONG travaillant sur le terrain, si on supprimait le mot « humanitaire »?

Mme Mossman : C'est une bonne question. Alex Neve est mieux placé pour y répondre. Il est certain que la difficulté pour nous tient au fait que l'expression « droit humanitaire international » a un sens bien précis au sein de la communauté internationale, et l'élimination de ce mot pourrait donc avoir des implications stratégiques graves. Je n'entrerai pas dans les détails, mais je vous reviendrai là-dessus plus tard.

Le sénateur Nancy Ruth : Donnez-nous un exemple.

Mme Mossman : Comme je ne suis pas avocate, je vous parlerai davantage des implications stratégiques des changements linguistiques relatifs aux questions du genre, ce qui est au cœur de mon travail auprès d'Amnistie internationale Canada. En ce qui concerne le droit humanitaire et la responsabilité d'aider les civils, si le pays n'est pas capable de le faire ou n'est pas disposé à le faire, il y a de véritables changements entourant le « droit international » qui ont un sens moins précis que ce que prévoit le droit humanitaire international.

S'agissant de la responsabilité des États dans les situations humanitaires, y compris les conflits, je n'entrerai pas dans les détails.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous avez dit que le « droit humanitaire international » peut être interprété de diverses façons.

Mme Mossman : Pour autant que je sache, « droit humanitaire international » a un sens très précis.

Le sénateur Nancy Ruth : Pour qui et par rapport à quoi?

Ms. Mossman: For states, in terms of having signed on to international conventions. "International law" is a much more general term.

Senator Nancy Ruth: Is it based on case law?

The Chair: We can go back to some of our reports. It is not a question of the language of international humanitarian law, because that is a topic. There are specific conventions and treaties. That is what we go to. Some are lumped together under human rights and some are criminal law, some are civil law, et cetera. We will be delving into this language.

We are up to 110 nations coming together and saying that certain offences are crimes and this is how they will be prosecuted, and that no one is exempt; that includes both the president of the country and an ordinary citizen. That is the start of some accountability and getting at the issue of impunity.

We can ask DFAIT what they are doing, how they are changing, and what their intent is. Then we can call some people to see if they agree or disagree with that. That is the start of the debate.

I think we will get some information for all of the members of the International Criminal Court. I would ask you to read our previous reports on the other legislation under our initial reference, because it enumerates all the treaties and conventions. They enumerate how they are applied or not applied, and the Criminal Code sections that we had to implement to give effect to the ICC. That broadened our capability of charging in Canada for crimes within those specific categories. That would be helpful background.

Ms. Mossman: I am happy to follow up with more information on that issue. The concern that we have is not insofar as the Canadian government has made those changes. The concern is that if the changes in language are set to denote a change in policy, then we have some real concerns about the way in which that was done and what the implications are. It is yet to be seen whether there have been long-term policy changes in terms of the Canadian's government approach internationally on a number of these issues. The concern is that there may be broader-sweeping policy changes underlying the language changes. I would be happy to follow up on that.

Senator Nancy Ruth: There was a famous American nun, theologian, Rosemary Radford Ruether, who, in 1972, said that language is the power of the ruling class to define reality in its own terms. Therefore, I have no doubt that changes in language lead to other changes.

Mme Mossman : Pour les États, ayant adhéré à des conventions internationales. « Droit international » est un terme beaucoup plus générique.

Le sénateur Nancy Ruth : Repose-t-il sur la jurisprudence?

La présidente : Nous pouvons nous reporter à certains de nos rapports. Ce n'est pas une question de langage utilisé dans le droit humanitaire international, puisque c'est un sujet. Il existe des conventions et des traités précis. C'est ce à quoi nous nous reportons. Certains sont regroupés sous la rubrique des droits humains et d'autres du droit pénal, ou encore d'autres sous la rubrique du droit civil, et cetera. Nous nous pencherons sur la terminologie plus tard.

Nous sommes près de 110 pays qui se sont regroupés pour dire que certaines infractions sont des crimes et pour déterminer comment les auteurs de ces crimes seront poursuivis, que personne n'est à l'abri, y compris le président d'un pays ou un citoyen ordinaire. C'est le début d'une certaine reddition de comptes et une piste de solutions au problème de l'impunité.

Nous pouvons demander aux représentants du MAECI ce qu'ils font, comment ils procèdent à ces changements, et quel en est le but. Puis, nous pouvons convoquer des témoins pour leur demander s'ils sont d'accord ou pas. C'est ainsi que commencera le débat.

Je pense que nous ferons parvenir des renseignements à tous les membres de la Cour pénale internationale. Je vous invite à lire le rapport précédent sur l'autre loi qui fait l'objet de notre renvoi initial, car vous y trouverez une liste de tous les traités et les conventions. Ils expliquent comment ils sont appliqués ou pas, indiquent les articles du Code criminel que nous avons dû mettre en œuvre pour mettre en vigueur la CPI. Cela a renforcé notre capacité à tenter des poursuites au Canada pour des crimes qui tombent dans ces catégories précises. Ce serait un document d'information utile.

Mme Mossman : Il me fait plaisir de vous fournir un complément d'information à ce sujet. Ce qui nous inquiète, ce n'est pas tellement que le gouvernement canadien ait apporté ces changements, mais nous craignons que si les changements linguistiques visent à dénoter un changement d'orientation alors là, nous aurons de véritables inquiétudes quant à la façon dont on a procédé et quant aux implications. Nous ne savons toujours pas si l'approche du gouvernement canadien sur la scène internationale sur un certain nombre de ces dossiers entraînera des changements d'orientation à long terme. Nous craignons que les changements linguistiques cachent des changements d'orientation générale. Je serai heureuse de faire un suivi là-dessus.

Le sénateur Nancy Ruth : En 1972, il y avait une sœur américaine très célèbre, une théologienne, qui s'appelait Rosemary Radford Ruether. Elle a dit que la langue est un instrument de pouvoir qui permet à la classe dominante de définir la réalité comme elle l'entend. Alors, je n'ai aucun doute que les modifications apportées au langage entraînent d'autres modifications.

I want to go to your comments in *Embassy*, August 19, 2009, regarding the business of switching from “gender equality” to “equality of men and women.” I do not want to talk in particular about your issues around gay, lesbian, bisexual and transgendered, but about women and Resolution 1325.

In section 28 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, the phrase “equality of men and women” is used. Given that that language is in our Constitution, how would you relate your comments and your concerns around women in Resolution 1325, either survivor women in Canada or in any other country in the world?

Ms. Mossman: My comments to the magazine were particularly around the issue of gender-based violence. The concern there is that gender-based violence is carried out under a number of reasons, but particularly in cases in which gender norms are seen to have been transgressed or to ensure that those gender norms are transgressed in order to achieve an aim, for example, crimes of sexual violence carried out against men and boys, or against women, in such a way as to break up social norms and community norms. I hope I am being clear.

Gender is very fluid. The language around men and women may or may not, as you well know, have policy implications. I cannot comment more specifically on that.

The concerns that I have raised do stand. If there are policy changes, then those need to be put forward in more open discussion. That is the concern. It is not so much suggesting that the language is inadequate; it is suggesting that the language does not reflect the approach that the Canadian government has taken internationally prior to this, so why has there been such a change and why has it been done in this way? Those are the concerns we are raising as an organization.

Senator Nancy Ruth: Thank you.

The Chair: I thank the witnesses. We have run out of time.

We seem to have zeroed in on 2006 and a meeting that took place. Resolution 1325 came into being in 2000. Could tell us what your involvement was between 2000 and 2006, either as an organization or with the government, so that we have the full background?

We seem to have zeroed in on this meeting and the consultations with the NGOs in 2006. It would be interesting to know about your involvement and your work before that, both independently and with the government. I am not asking that you provide this information now. If you have time to send this to us, it would be helpful as background.

J'aimerais discuter des commentaires que vous avez faits dans le journal *Embassy*, du 19 août, 2009, sur le remplacement du terme « égalité entre les hommes et les femmes » à la place de « l'égalité entre les sexes ». Je ne voudrais pas discuter de vos avis sur les questions relatives aux homosexuels, lesbiennes, bisexuelles, et transgenres; je voudrais me concentrer sur les femmes et la résolution 1325.

À l'article 28 de la Charte canadienne des droits et libertés, on emploie la phrase « garantie également aux personnes des deux sexes. » Puisque ce libellé est inscrit dans notre Constitution, quelles sont vos observations et vos préoccupations sur la résolution 1325, qu'elles soient relatives aux réchappées au Canada ou dans n'importe quel autre pays du monde?

Mme Mossman : Mes commentaires relatifs au journal portaient sur la question de la violence fondée sur le genre. On craint que ce type de violence existe pour de nombreuses raisons, mais particulièrement dans les cas où les normes conventionnelles sexospécifiques semblent faire l'objet d'une transgression ou bien dans les cas où les normes conventionnelles sexospécifiques sont en effet transgressées avec une intention particulière, par exemple lorsque des hommes, des jeunes garçons ou des femmes sont victimes de crimes de violence sexuelle, il s'agit là de crimes qui servent à casser des normes sociales et communautaires. J'espère que je me fais comprendre.

La notion de la sexospécificité est très fluide. Comme vous le savez, le langage relatif à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes a des implications politiques. Je ne suis pas à même de faire des commentaires plus précis à ce sujet.

Les préoccupations que j'ai soulevées perdurent. S'il y a, en effet des modifications apportées à la politique, celles-ci doivent faire l'objet d'une discussion plus ouverte. Voilà la préoccupation. Je ne propose pas que le langage est insuffisant; je propose que le langage ne reflète pas l'approche qu'a prônée antérieurement le gouvernement canadien sur la scène internationale. Alors comment expliquer cette modification, et pourquoi s'est-elle produite ainsi? Ce sont les préoccupations que nous soulevons à titre d'organisation.

Le sénateur Nancy Ruth : Merci.

La présidente : Je remercie les témoins. Notre temps s'est écoulé.

On semble parler précisément d'une réunion qui a eu lieu en 2006. La résolution 1325 a vu le jour en 2000. Pourriez-vous nous dire quelle était votre participation entre 2000 et 2006, à titre d'organisation ou avec le gouvernement afin que nous soyons au courant de tous les antécédents?

On semble parler précisément de cette réunion-là ainsi que des consultations avec les ONG tenues en 2006. Il serait intéressant de savoir quelle était votre participation et le travail que vous faisiez avant 2006 en tant qu'organisation indépendante et en tant que partenaire du gouvernement. Je ne vous demande pas de fournir les renseignements tout de suite. Si vous avez le temps de nous les envoyer, ce serait très utile pour établir le contexte.

I thank you for your expertise and your commitment to the topic, which is evident. We hope that our work in this study will have the same benefit and be of the same quality as yours has been. Thank you for coming and for continuing this debate with us.

We now have before us from Foreign Affairs and International Trade Canada, Mr. David Angell, Director General, International Organizations Bureau, amongst other titles.

As you heard from previous questioning, we are uncertain where the responsibility for Resolution 1325 lies within the government. We know that the Department of Foreign Affairs and International Trade has an important role. Welcome.

David Angell, Director General, International Organizations Bureau, Foreign Affairs and International Trade Canada: Thank you, Madam Chair. Briefly, the coordinating responsibility on Resolution 1325 resides with the Department of Foreign Affairs. Two colleagues from the department join me: Elissa Golberg, Director General of the Stabilization and Reconstruction Task Force; and Jim Junke, Director Human Rights Policy division, but the work around Resolution 1325 involves a number of partners across government. We are joined, for example, by Nadia Kostiuk, Regional Director General from CIDA, and by Chief Superintendent Barbara Fleury from the Royal Canadian Mounted Police. Department of National Defence is also involved in this issue. It is an issue what has engaged a number of partners across government.

Thank you for the opportunity to provide this committee with information concerning the Canadian government's implementation of the women, peace and security agenda. With the agreement of members of the committee, the introductory remarks that I will deliver will be a little longer than usual. In effect, we are delivering one statement on behalf of government departments instead of three separate statements on behalf of the departments that were invited. My colleagues and I look forward to answering any questions that you may have.

This month marks the tenth anniversary of the first UN Security Council Resolution on the Protection of Civilians in Armed Conflict, Resolution 1265. This resolution marked a turning point. For the first time the Security Council spoke to the protection of people and not convoys, and agreed that these issues were central to its peace and security mandate and not tangential.

In the year that followed the adoption of Resolution 1265, the Government of Canada actively supported from within the Security Council, Namibia's stewardship of Resolution 1325 on

Je vous remercie de votre expertise et de votre engagement à ce sujet, chose très évidente. Nous espérons que notre travail à nous dans le cadre de cette étude entraînera les mêmes bénéfices et sera de la même qualité que le vôtre. Merci d'être venue et d'avoir poursuivi ce débat avec nous.

Nous avons maintenant devant nous le représentant du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, M. David Angell, directeur général, Direction générale des organisations internationales, entre autres.

Comme vous l'avez entendu lors de la série de questions précédente, nous ne savons pas avec certitude qui, au sein du gouvernement, est responsable de la résolution 1325. Nous savons que le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international joue un rôle important. Je vous souhaite la bienvenue.

David Angell, directeur général, Direction générale des organisations internationales, Affaires étrangères et Commerce international Canada : Merci, madame la présidente. Bref, le ministère des Affaires étrangères est responsable de la coordination de la résolution 1325. Deux collègues du ministère m'accompagnent aujourd'hui : Elissa Golberg, directrice générale, Secrétariat du groupe du travail sur la stabilisation et la reconstruction; M. Jim Junke, directeur, Politique des droits de la personne. Il y a de nombreux partenaires au sein du gouvernement qui travaillent sur la résolution 1325. Par exemple, nous sommes accompagnés de Mme Nadia Kostiuk, directrice générale régionale, Direction de l'Afrique australe et de l'Est, et de la surintendante principale Barbara Fleury, directrice générale, police internationale, de la Gendarmerie royale du Canada. Le ministère de la Défense nationale travaille également sur cette question. C'est une question qui a sollicité la participation de nombreux partenaires dans l'ensemble du gouvernement.

Je vous remercie de l'occasion que vous me donnez de m'adresser au Comité permanent du Sénat sur les droits de la personne pour lui transmettre des renseignements au sujet des mesures que prend le gouvernement du Canada au chapitre des femmes, de la paix et de la sécurité. Avec la permission des membres du comité, ma déclaration préliminaire sera un peu plus longue que d'habitude. En effet, plutôt que de présenter trois déclarations préliminaires, cette déclaration représente le point de vue des trois ministères invités ici. Mes collègues et moi-même serons heureux de répondre à toute question que vous pourriez avoir.

Ce mois marque le 10^e anniversaire de la première résolution du Conseil de sécurité de l'ONU sur la protection des civils en période de conflit armé, la résolution 1265. Cette résolution marque un tournant décisif : pour la première fois, le Conseil de sécurité parlait de la protection des gens et non des convois, convenez que la question de la protection des civils était au cœur de son mandat relatif à la paix et à la sécurité et n'était pas une question accessoire.

Dans l'année qui a suivi l'adoption de la résolution 1265, le gouvernement du Canada a appuyé activement la Namibie dans la gérance de la résolution 1325 sur les femmes, la paix et la

Women, Peace and Security, adopted unanimously in October 2000. We played a strong role in developing a sister resolution on children and armed conflicts.

Resolution 1325 was the first Security Council resolution to deal exclusively with women and armed conflict and built squarely upon the protection of civilians agenda I spoke of a moment ago.

Canada has since reinforced these linkages and has worked to ensure that practical follow-up is actively pursued at the UN, at regional organizations and in specific country contexts.

[Translation]

Madam Chair, the Government of Canada is committed to promoting freedom, democracy, human rights and the rule of law. In line with this commitment, Resolution 1325 does not mark the beginning of the Government of Canada's attention to the issue of women, peace and security. Our efforts to implement Resolution 1325 — and now Resolution 1820 on sexual violence in conflict — are grounded in the overall promotion and protection of women's and girls' human rights and equality within the framework of the 1995 Beijing declaration and platform for action, and Canada's obligations under the convention on the elimination of all forms of discrimination against women, the convention on the rights of the child, and other international human rights, humanitarian and refugee law instruments.

Since the adoption of Resolution 1325, various federal government departments have been engaged in implementation work, including the Department of National Defence, Foreign Affairs and International Trade Canada, the Canadian International Development Agency, and the Royal Canadian Mounted Police. An important amount of work is also done through the support we provide to civil society organizations, and partnerships of UN agencies and regional organizations. DEFAIT acts as the Government of Canada's focal point for the implementation of Resolution 1325, ensuring coherence and appropriate coordination among the related federal departments.

[English]

The Government of Canada's commitment to the women, peace and security agenda sits firmly within our core values of freedom, democracy, human rights and the rule of law. It is a deliberate lens, not a haphazard or random addition to existing efforts. Our focus is on ensuring that women's concerns are met, that women are equal participants in efforts to prevent and resolve conflict and rebuild their communities, that women can achieve equality with men, and that peace and security activities

sécurité, adoptée à l'unanimité en octobre 2000, et joué un rôle important dans l'élaboration d'une résolution connexe sur les enfants et les conflits armés.

Bien que la résolution 1325 soit la première résolution du Conseil de sécurité qui porte exclusivement sur les femmes dans les situations de conflit armé, elle cadre parfaitement avec le programme de protection des civils dont j'ai fait allusion il y a quelques minutes.

Les efforts concertés du gouvernement du Canada ont depuis renforcé ces liens, et fait en sorte que des mesures concrètes soient prises par l'ONU, par les organisations régionales et par chacun des pays concernés.

[Français]

Madame la présidente, le gouvernement du Canada est résolu à promouvoir la liberté, la démocratie, les droits de la personne et la primauté du droit. Conformément à cet engagement, la résolution 1325 ne marque pas le début de l'engagement du gouvernement du Canada sur les questions des femmes, de la paix et de la sécurité. Les efforts du gouvernement du Canada pour appliquer la résolution 1325, et maintenant la résolution 1820 sur la violence sexuelle dans les situations de conflits armés, s'inscrivent dans l'ensemble des activités de promotion et de protection de l'égalité hommes-femmes et des droits des femmes et des filles qui découlent de la déclaration et des programmes d'action de Beijing de 1995. Ils s'inscrivent aussi dans les obligations du Canada relatives à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, à la convention relative aux droits de l'enfant et autres instruments internationaux portant sur les droits humains, le travail humanitaire et les réfugiés.

Depuis l'adoption de la résolution 1325, divers ministères du gouvernement fédéral ont participé à son application, dont le ministère de la Défense nationale, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, l'Agence canadienne de développement international et la Gendarmerie royale du Canada. Beaucoup de travail est aussi abattu grâce à l'assistance que nous offrons aux organisations de la société civile et grâce aux partenariats établis avec les agences de l'ONU et les organisations régionales. Le MAECI est la plaque tournante du gouvernement du Canada en ce qui concerne l'application de la résolution 1325; il coordonne l'action des ministères fédéraux concernés et veille à ce qu'elle soit cohérente.

[Traduction]

L'engagement qu'a pris le gouvernement du Canada dans son programme à l'endroit des femmes, de la paix et de la sécurité repose fermement sur nos grandes valeurs de liberté, démocratie, droits humains et primauté du droit. C'est un engagement pris en toute connaissance de cause, et non un ajout aléatoire aux travaux actuels. Notre visée est de faire en sorte que les besoins des femmes soient comblés; qu'elles participent en toute égalité aux efforts visant à prévenir et résoudre les conflits et à reconstruire la

benefit all members of society, women and men, girls and boys equally.

In essence, our approach focuses on the four key themes of the resolution: the protection of women's and girls' human rights; the representation and participation of women and local women's groups; the training of deployed personnel on the protection, rights and particular needs of women and girls; and the integration of a gender perspective in all aspects of peace and security activities.

Canada's approach to the implementation of Resolutions 1325 and 1820 addresses these themes in four ways: first, developing and advancing international norms and standards; second, conducting advocacy; third, ensuring compliance and implementation; and fourth, building capacity. As such, our approach is both multi-dimensional and multilateral.

I should like to spend a few minutes outlining some of the recent efforts Canada has undertaken under the four key themes of the resolution. First, with respect to the protection of women's and girls' human rights, as the chair of the working group of the United Nations Special Committee on Peacekeeping Operations, Committee C-34, Canada played a leading role in developing the recently adopted United Nations Comprehensive Strategy on Assistance and Support to Victims of Sexual Exploitation and Abuse by United Nations Staff and Related Personnel.

Canada also strongly supported and played a leading role in encouraging the development of the UN inter-agency standing committee plan of action to address sexual exploitation and abuse in humanitarian contexts.

In Peru, Guatemala and Colombia, Canada has funded the activities of grassroots women's organizations that seek to bring perpetrators of crimes to justice and seek reparations for gender-based violence during armed conflicts.

In eastern DRC, where sexual and gender-based violence has been pervasive, Canada, through CIDA, has contributed \$15 million since 2006 to support a multilateral effort to help victims of this crime. This initiative helps tens of thousands of victims of sexual violence through medical care, psychological support, access to civilian justice and socio-economic reintegration. Nevertheless, this issue of sexual violence in DRC continues to present a significant challenge to the international community.

[Translation]

In May 2008, Canada co-funded, along with the U.K., a Wilton Park conference entitled "Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?" This groundbreaking meeting focused on the role of military peacekeepers in addressing sexual violence, and resulted in an inventory of good practices for peacekeepers to use in protecting

collectivité; qu'elles puissent atteindre l'égalité avec les hommes; et de veiller à ce que les activités relatives à la paix et à la sécurité bénéficient à tous les membres de la société, femmes et hommes, filles et garçons en toute égalité.

Dans son essence, notre démarche repose sur les quatre grands piliers de la résolution : protection des droits humains des femmes et des petites filles; représentation et participation des femmes et des groupes de femmes locaux; formation du personnel déployé dans le domaine de la protection, des droits et des besoins particuliers des femmes et des petites filles et intégration d'une perspective d'égalité homme-femme dans tous les aspects des activités relatives à la paix et à la sécurité.

Le Canada, dans son approche pour la mise en œuvre des résolutions 1325 et 1820, aborde ces piliers de quatre manières différentes, soit en élaborant et en faisant progresser les normes internationales; en faisant la promotion des droits, en veillant à la mise en œuvre des exigences réglementaires et à leur respect et en renforçant ses capacités. Ainsi, notre démarche est à la fois multidimensionnelle et multilatérale.

J'aimerais prendre quelques minutes pour vous parler de quelques-unes des activités que nous avons menées récemment, relativement aux quatre thèmes de la résolution. Tout d'abord, en ce qui concerne la protection des droits humains des femmes et des petites filles, à titre de président du Comité spécial des opérations de maintien de la paix de l'ONU, le Comité C-34, le Canada a joué un rôle de premier plan dans l'élaboration de la stratégie globale que l'ONU a adoptée récemment pour soutenir les victimes d'exploitation sexuelle et d'abus sexuel par le personnel de l'ONU et le personnel auxiliaire.

Le Canada a aussi appuyé fortement la création du plan d'action du Comité permanent inter organisations de l'ONU pour contrer l'exploitation sexuelle et l'abus sexuel dans le contexte humanitaire et a joué un rôle prédominant dans son élaboration.

Au Pérou, au Guatemala et en Colombie, le Canada a financé les activités de groupes populaires de femmes qui visent à traduire en justice les auteurs de crimes et qui demandent réparation pour les violences fondées sur le sexe perpétrées pendant les conflits armés.

Dans l'Est de la RDC, où la violence sexuelle et sexospécifique est monnaie courante, le Canada, via l'ACDI, a contribué à hauteur de 15 millions de dollars depuis 2006 pour appuyer les initiatives multilatérales visant à aider les victimes de ce type de violence. Cette initiative aide des dizaines de milliers de victimes de violence sexuelle en leur procurant des soins médicaux, un support psychologique, l'accès à la justice civile et la réintégration socioéconomique. Toutefois, cette question continue à représenter un défi significatif pour la communauté internationale.

[Français]

En mai 2008, le Canada a financé, de concert avec le Royaume-Uni, une conférence Wilton Park sur le rôle des Casques bleus dans la protection des femmes visées ou touchées par les conflits armés. Cette rencontre inaugurale portait sur le rôle des militaires participant aux opérations de maintien de la paix dans la prévention de la violence sexuelle et a permis de dresser la liste

civilians from sexual violence. It also underscored that those entrusted with protection must have the knowledge and training required to effectively fulfil this role. As a result of the meeting, the UN is currently undertaking a study on the best practices of peacekeepers in preventing widespread and systematic sexual violence in conflict. The discussion also paved the way for Resolution 1820 on sexual violence which was adopted the next month.

[English]

With respect to the representation and participation of women in peace processes — for example, in peace making, peace building, peacekeeping — Canada has likewise pursued both country-specific and systemic change. For instance, in Sudan, as the deputy chair of this committee knows well, the Government of Canada undertook efforts to increase the engagement by Darfuri women in the inter-Sudanese peace talks on the conflict in Darfur held in Abuja from 2004 to 2006. I believe it is not an exaggeration to say that Canada played a pivotal role in that regard, and the deputy chair of this committee in particular was a driver on that effort.

Canada provided technical assistance to the African Union and to the parties to the conflict on how to integrate women's rights and equality concerns into the peace negotiations and on strengthening the participation of women in the Darfur peace process.

[Translation]

Canada is assisting UNICEF to roll out mobile mine risk education (MRE) teams in Sudan. At present, nearly half of MRE team members are women who have been trained to deliver messages and information on the risk of land mines and unexploded ordnances to internally displaced persons, returnees and school children.

In Nepal, Canada has supported the formation of more than 40 women-led community peace groups, which have proven to be effective vehicles for reconciliation and local conflict resolution.

Canada has also contributed to our registration process for ex-combatants through which 2,000 under-age fighters, some of them girls, will receive access to rehabilitation services.

In Haiti, Canada, through CIDA, has provided support to significantly increased respect for women's rights and participation in political and civic life by improving the effectiveness of activities, organizations and institutions in Haiti devoted to promoting, protecting and advocating women's rights.

des pratiques exemplaires que les Casques bleus doivent apporter pour protéger les civils contre la violence sexuelle. La rencontre a aussi permis de souligner le fait que les personnes chargées d'assurer cette protection doivent posséder les connaissances et la formation nécessaires pour bien remplir leur rôle. Dans la foulée de ces rencontres, l'ONU a entrepris une étude sur les pratiques exemplaires des Casques bleus dans la prévention des violences sexuelles généralisées et systématiques en situation de conflits. Les pourparlers ont aussi pavé la voie à la résolution 1820 sur la violence sexuelle dans les situations de conflits armés qui a été adoptée le mois suivant.

[Traduction]

En ce qui concerne la représentation et la participation des femmes au processus de paix, c'est-à-dire le rétablissement de la paix, la consolidation de la paix et le maintien de la paix, le Canada a là aussi cherché à provoquer des changements systémiques et des changements propres à chacun des pays concernés. Au Soudan, par exemple, comme le sait si bien la vice-présidente de ce comité, le gouvernement du Canada a entrepris des travaux sur le conflit au Darfour, tenus à Abuja de 2004 à 2006. Je n'exagère pas en disant que le Canada a joué un rôle clé dans cet effort et que la vice-présidente du comité a fortement motivé ce rôle.

Le Canada a fourni de l'assistance technique à l'Union africaine et aux parties en cause pour leur apprendre à intégrer les droits des femmes et l'égalité hommes-femmes dans les négociations de paix et à renforcer la participation des femmes au processus de paix au Darfour.

[Français]

Le Canada assiste l'UNICEF dans le déploiement d'équipes mobiles de sensibilisation aux dangers des mines au Soudan. À l'heure actuelle, près de la moitié des membres de ces équipes sont des femmes qui ont reçu une formation pour transmettre les messages et l'information sur les dangers que représentent les mines terrestres et les munitions explosives non explosées pour les personnes déplacées à l'intérieur du pays, les rapatriés et les écoliers.

Au Népal, le Canada a soutenu la formation de plus de 40 groupes communautaires pacifistes dirigés par des femmes. Ces groupes se sont révélés des véhicules efficaces pour la réconciliation et la résolution des conflits locaux.

Le Canada a aussi contribué à la création d'un système d'inscriptions destiné aux anciens combattants grâce auquel 2 000 combattants trop jeunes, dont des filles, pourront profiter de services de réadaptation.

À Haïti, le Canada, via l'ACDI, a fourni un appui pour accroître considérablement le respect des droits des femmes et leur participation à la vie politique et civile; et ce, en améliorant l'efficacité des activités, des organisations et des institutions d'Haïti vouées à la promotion, à la protection et à la défense des droits des femmes.

Specifically, this support has aimed to assist those who are involved in combatting violence against women and who promote the exercise of citizenship among Haitian women and their participation in the organs of power.

[English]

In Afghanistan, Canada has deployed a gender adviser to the ministry of the interior to assist in the development of policies and programs aimed at increasing the representation of women in the Afghan national police. This project has had tangible success in raising awareness about women's rights among police and in introducing programs into policing, such as a family response unit and a pilot female patrol in a women's park.

Since its inception, Canadian support to the Microfinance Investment Support Facility for Afghanistan, a national microfinance program, has exceeded \$100 million. Canada continues to be its lead donor. MISFA has assisted more than 445,000 Afghans obtain small loans and saving services across 23 provinces of Afghanistan, and more than two thirds of the recipients are women.

At the global and regional level, Canada has invested important resources in helping the UN's Department of Peacekeeping Operations — DPKO — and the African Union in undertaking practical follow-up on the provisions of Resolution 1325 in terms of doctrine, planning, training and deployment of military troops and police.

In terms of Canada's deployments, 8 per cent of Canadian police personnel currently deployed in peace-support operations are female.

Canada is undertaking recruiting efforts to increase the representation of women police officers in missions. We do so with the full awareness of the positive impact this can have on the host country's perception of the role of women in peace and security. Canada also encourages other countries to increase their representation of female police officers in missions abroad.

Canada most recently supported the participation of current and former women officers from the United Nations police in the Security Council's open debate on women, peace and security held on August 7 of this year.

Canada also hosted a round-table discussion on sexual violence in conflict with these same female officers. The panel included female officers with experience in the DRC, Liberia, Haiti and Sudan, who recognize that the value added of female UN police is reflected in the increased confidence of victims to report cases as well as in small changes to cultural attitudes towards the role women can play in rebuilding societies.

Plus précisément, cet appui a visé à aider les personnes qui combattent la violence faite aux femmes et qui font la promotion de l'exercice de la citoyenneté chez les Haïtiennes et de leur participation aux organes de pouvoir.

[Traduction]

En Afghanistan, le Canada a délégué une conseillère en matière d'égalité entre les sexes auprès du ministère de l'Intérieur de l'Afghanistan pour aider à l'élaboration de politiques et programmes visant à accroître la représentation des femmes au sein de la police nationale. Ce projet a permis d'accroître la sensibilisation au sujet des droits des femmes au sein de la police et de mettre en place des nouveautés au sein du service de police, comme une unité d'intervention auprès des familles, et une patrouille féminine dans un parc réservé aux femmes, à titre d'essai pilote.

Depuis la création du Mécanisme de microfinancement et de soutien en Afghanistan (MISFA), un programme national afghan de microfinancement, le Canada y a contribué pour plus de 100 millions de dollars. Le Canada demeure le pays qui contribue le plus à ce mécanisme. Le MISFA a aidé plus de 445 000 Afghans à obtenir de petits prêts et des services d'épargne dans 23 provinces de l'Afghanistan. Plus des deux tiers des bénéficiaires sont des femmes.

À l'échelon mondial et régional, le Canada a investi d'importantes ressources pour aider le Département des opérations et de maintien de la paix de l'ONU (DOMP) et l'Union africaine à appliquer de manière tangible les dispositions de la résolution 1325 en ce qui a trait à la doctrine, à la planification, à la formation et au déploiement des troupes militaires et des forces policières.

En ce qui concerne les déploiements canadiens, 8 p. 100 des forces policières canadiennes présentement déployées dans des opérations de soutien de la paix sont des femmes.

Le Canada s'efforce de faire du recrutement pour accroître la représentation des femmes au sein des services de police qui participent aux missions, sachant l'effet que cela peut avoir dans le pays hôte sur la perception du rôle des femmes dans les activités relatives à la paix et à la sécurité. Le Canada encourage également les autres pays à augmenter le nombre des femmes policières qui participent aux missions à l'étranger.

Dernièrement, le Canada a appuyé la participation des agentes de la police des Nations Unies au débat public du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité, qui s'est tenu le 7 août 2009.

Le Canada a aussi organisé une table ronde avec ces agentes de police sur la violence sexuelle dans les situations de conflit. Parmi les participantes figuraient des agentes de police qui avaient été déployées en République démocratique du Congo au Liberia, en Haïti et au Soudan et qui ont pu témoigner du fait que la présence d'agentes de police de l'ONU accroît la confiance des victimes de violence et les aide à déclarer leurs agressions, et entraîne de légers changements dans les attitudes culturelles face au rôle que jouent les femmes dans la reconstruction des sociétés.

With respect to mediation and to the role of women as special envoys, there remains considerable work to be done. In the May 2009 UN Security Council debate on mediation, the Canadian government expressly drew attention to the imbalance between the number of men and women in senior mediation posts and requested that concerted efforts be made across the UN system to remedy this situation, calling on member states to nominate women candidates trained in mediation.

I bring to the committee's attention the fact that out of only eight women ever appointed to the role of special envoy within the United Nations system, one was a Canadian who served with distinction as the senior UN envoy and head of the successful UN peacekeeping operation in Burundi.

[Translation]

Under the third pillar, training of deployed personnel on the protection, rights and particular needs of women and girls, we have undertaken the following efforts, among others:

Canada has supported the Pearson Peacekeeping Centre in the development and delivery of two courses on sexual and gender-based violence intervention, prevention and investigation; these courses have been offered to 60 African police personnel currently deployed to the joint United Nations and African Union mission in Darfur: known as UNAMID.

The training of primarily female investigators as well as their male counterparts will enhance UNAMID's capacity to accurately report and illustrate the nature and scope of this violence in the mission area.

In March 2009, 33 police officers currently serving with UNAMID graduated from a sexual and gender-based violence training course. Canada's role in the training of the police officers served to meet Canada's commitment to our G8 partners to building global capacity for peace operations.

Furthermore, this role also reflects Canada's strong commitment to African development and peace and security. Canadian Forces and civilian police personnel receive pre-deployment training on the protection, rights and particular needs of women and on the importance of involving women in all peacekeeping and peace-building measures; this is what we term gender-equality training.

This pre-deployment training also covers issues such as codes of conduct, sexual offences, human rights, cultural customs, international humanitarian law, human trafficking, and the concerns of female combatants. All Canadian Forces personnel in Afghanistan receive this training. Additionally, civilian

En ce qui concerne la médiation et le rôle des femmes en tant qu'envoyées spéciales, nous avons encore beaucoup de pain sur la planche. Lors du débat du Conseil de sécurité de l'ONU sur la médiation, qui a eu lieu en mai 2009, le gouvernement du Canada a expressément attiré l'attention sur le déséquilibre qu'on observe entre le nombre d'hommes et de femmes dans les postes supérieurs ou dans le domaine de la médiation, et a demandé que l'ensemble de l'ONU fasse des efforts concertés pour remédier à cette situation et a demandé aux États membres de nommer des candidates formées à la médiation.

Je porte à l'attention du comité le fait que sur les huit femmes qui ont été nommées envoyées spéciales, une d'entre elle était canadienne et a été l'envoyée principale de l'ONU et à la tête de l'opération de maintien de la paix au Burundi, qui a été un succès.

[Français]

En ce qui concerne le troisième pilier : la formation du personnel déployé dans le domaine de la protection des droits et des besoins particuliers des femmes et des petites filles, nous avons notamment entrepris ce qui suit :

Le Canada a appuyé le Centre Pearson pour le maintien de la paix dans la création et la présentation de deux cours sur l'intervention, la prévention, et l'enquête relativement à la violence sexuelle et fondée sur le sexe; ces cours sont offerts à 60 membres des forces de police africaines, déployées dans le cadre de l'opération hybride des Nations Unies et de l'Union africaine au Darfour : UNAMID.

La formation de personnel enquêteur principalement féminin, et de leurs homologues masculins, améliorera la capacité du personnel de l'opération de faire des rapports exacts et de bien illustrer la nature et l'ampleur de cette violence dans la région visée.

En mars 2009, 33 agents de police servant actuellement dans le cadre de l'opération UNAMID ont terminé un cours sur la violence sexuelle et fondée sur le sexe. Le rôle que le Canada a joué dans la formation de ces policiers et policières lui a permis de s'acquitter de l'engagement qu'il avait pris auprès de ses partenaires du G8 de renforcer les capacités mondiales en matière d'opérations de paix.

Ce rôle traduit en outre la solide détermination du Canada à favoriser le développement de l'Afrique, de la paix et de la sécurité sur ce continent. Tout le personnel civil policier et les Forces canadiennes reçoivent, avant leur déploiement, une formation sur la protection des droits et des besoins particuliers des femmes et sur l'importance de faire participer les femmes à toutes les mesures de maintien et de consolidation de la paix; ce qu'on appelle la formation sur l'égalité des sexes.

Cette formation pré-déploiement aborde aussi des questions comme les codes de conduite, la violence sexuelle, les droits humains, les coutumes culturelles, le droit international humanitaire, la traite des personnes et les préoccupations des combattantes. Tout le personnel des Forces canadiennes déployé

personnel deployed to fragile states by federal government departments, such as DFAIT and CIDA, also receive such training.

[English]

Finally, with respect to integrating a gender perspective into all aspects of peace and security activities, the Government of Canada ensures that all project funding addresses both gender equality results and the manner in which women will participate in planned activities.

For instance, all projects received by DFAIT's Global Peace and Security Fund are reviewed to consider what measures will be taken to ensure that the interests and needs of women, men, girls and boys will be addressed in the planning, implementation and evaluation of the project.

Proposals and results matrices undergo a peer and interdepartmental review from a gender perspective, including questions of targeting, participation and access, and specific training is provided to project staff.

Through our permanent mission to the UN in New York, the Government of Canada established and chairs the Friends of Women, Peace and Security group. This group is a coalition of UN member states formed in 2000 to promote the implementation and resolution of Resolution 1325 through information sharing and advocacy aimed at advancing women, peace and security issues within and outside the Security Council.

Key events held by the friends group include meetings with various UN officials to maintain pressure on the UN system to implement the resolution and various ambassadorial-level meetings to prepare for open debates at the Security Council on this issue. In his September 2008 report on women, peace and security, the Secretary-General stressed the catalytic role this group has played in mobilizing inter-governmental action in support of Resolution 1325.

In addition, the UN Peacebuilding Commission, of which Canada is a member, has been called upon by Resolution 1820 to play an important role in ensuring the full participation of women in peace-building processes and to address sexual violence committed during and in the aftermath of violent conflict.

Since February 2009, Canada has been chair of the Peacebuilding Commission's country-specific configuration for Sierra Leone, one of four countries currently on the commission's agenda.

en Afghanistan bénéficie de cette formation. De plus, le personnel civil déployé dans les états fragiles par les ministères fédéraux, tels le MAECI et l'ACDI, reçoit également cette formation.

[Traduction]

Enfin, en ce qui concerne l'intégration d'une perspective d'égalité hommes-femmes dans tous les aspects des activités relatives à la paix et à la sécurité, le gouvernement du Canada veille à ce que tout financement de projet vise les résultats axés sur l'égalité hommes-femmes et abordent la façon dont les femmes participeront aux activités planifiées.

Par exemple, tous les projets proposés au Fonds pour la paix et la sécurité mondiale du MAECI font l'objet d'un examen qui tient compte des mesures qui sont comprises afin de combler les besoins — intérêts des femmes, des hommes, des filles et des garçons qui seront abordés dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation du projet.

Les propositions et les tableaux de résultat sont soumis à une évaluation interministérielle et à une évaluation par les pairs, axés sur l'égalité hommes-femmes (y compris le ciblage, la participation et l'accès). De la formation particulière est offerte au personnel qui participe au projet.

Par l'intermédiaire de notre mission permanente auprès des Nations Unies à New York, le gouvernement du Canada a fondé le Groupe « Amis des femmes, de la paix et de la sécurité » et le préside. Ce groupe est une coalition d'États membres de l'ONU formée en 2000 pour promouvoir l'application de la résolution 1325 par la diffusion d'information et par des activités de promotion visant à faire progresser la question des femmes, de la paix et de la sécurité au sein et à l'extérieur du Conseil de sécurité.

Le groupe d'amis organise des événements importants, comme des rencontres avec divers hauts fonctionnaires de l'ONU, pour maintenir la pression sur l'ONU afin que la résolution soit appliquée, et plusieurs rencontres avec des ambassadeurs pour les préparer à des débats ouverts sur cet enjeu au Conseil de sécurité. Dans son rapport de septembre 2008 sur les femmes la paix et la sécurité, le secrétaire général a mis l'accent sur le rôle primordial que ce groupe a joué pour mobiliser l'action intergouvernementale appuyant la résolution 1325.

De plus, la résolution 1820 a poussé la Commission de la consolidation de la paix des Nations Unies à, d'une part, jouer un rôle important, celui d'assurer la participation entière des femmes dans le processus de consolidation de la paix et, d'autre part, traiter des actes de violence sexuelle commis pendant et à la sortie de conflit violent.

Le Canada est actuellement membre de la commission et préside, depuis 2009, la Formation Sierra Leone, l'un des quatre pays inscrits au programme de la commission.

Our leadership role at the Peacebuilding Commission has given us the opportunity to ensure that gender concerns are integrated into all aspects of the peace-building process for the countries on the commission's agenda.

[Translation]

The most recent plan for the commission's engagement with Sierra Leone was unveiled at a special session co-hosted by Canada at the UN in New York in June 2009, and highlighted gender as one of five key issues which will need to be addressed.

Canada will continue to promote more involvement of women in elections, governments, human rights protection, security and other key areas essential to the peace-building process.

Canada is providing support to efforts in Sierra Leone by the international women's tribunal centre to facilitate consultations between women's groups and government on how Sierra Leone can concretely implement Security Council resolution 1820.

There still remains a great deal of work that can be done at the peace-building commission to better meet its responsibilities under Resolution 1820.

The upcoming five-year review of the peace-building commission will offer an opportunity to ensure that principles of gender quality are well incorporated. Members of the committee may be interested in a related UN resolution, passed by the Security Council in August, which will help to protect children, including girls and young women, living in conflict zones.

The new Resolution, 1882, will ensure that the secretary general monitors and reports on incidents of rape and sexual violence against children.

[English]

In conclusion, implementation of Resolution 1325 is a work-in-progress, both within Canada and at the United Nations. With the tenth anniversary of the adoption of Resolution 1325 approaching next year, the 1325 community has been engaging in some international stocktaking.

On the positive side, there have been some remarkable accomplishments by the many dedicated actors who pursued the promotion and protection of women and girls' rights, including Canadian civil society organizations.

However, Resolution 1325, and now Resolution 1820, still has no dedicated UN institutional mechanism to support its implementation. The Government of Canada has said repeatedly over the years that Resolution 1325 needs a UN monitoring mechanism; it needs a senior level UN individual dedicated to advocating for it; and in field missions, we need dedicated gender expertise.

Notre rôle de chef de file au sein de la Commission de la consolidation de la paix nous a donné l'occasion de veiller à ce que les enjeux d'égalité hommes-femmes fassent partie de tous les aspects du processus de consolidation de la paix dans les pays inscrits au programme de la commission.

[Français]

Le projet le plus récent concernant l'engagement de la commission envers la Sierra Leone a été présenté à une session extraordinaire de la commission à New York, co-organisée par le Canada en juin 2009. Ce projet a défini l'égalité homme-femme comme étant l'un des cinq enjeux majeurs qu'il faut aborder.

Le Canada va continuer à prôner une participation accrue des femmes aux élections, à la gouvernance, à la protection des droits de la personne, au système de sécurité et à d'autres domaines inhérents à la considération de la paix.

Nous soutenons les efforts du centre, de la tribune internationale de la femme à la Sierra Leone, pour faciliter les consultations entre les groupes de femmes et le gouvernement sur la façon dont la Sierra Leone peut appliquer concrètement la résolution 1820 au Conseil de sécurité.

Beaucoup de travail reste encore à faire au sein de la commission de la consolidation de la paix pour qu'elle assume mieux ses responsabilités relatives à la résolution 1820.

Le prochain examen quinquennal de la commission fournira une occasion de veiller à ce que les principes d'égalité des sexes soient bien intégrés à ce mandat. Les membres du comité seront sans doute intéressés par une résolution connexe de l'ONU, adoptée par le Conseil de sécurité en août et qui aidera à protéger les enfants, y compris les fillettes et les jeunes femmes qui vivent en situation de conflit.

Par cette nouvelle résolution, la résolution 1882, le secrétariat général surveillera les incidents de viol et de violence sexuelle subie par les enfants et fera des rapports.

[Traduction]

Pour conclure, l'application de la résolution 1325 est un travail de longue haleine, tant au Canada qu'au sein de l'ONU. L'an prochain marquera le dixième anniversaire de la résolution 1325 et dans cette perspective, la « communauté 1325 » a pris part à une sorte d'inventaire international.

D'un côté positif, des réalisations remarquables ont été menées par de nombreux auteurs dévoués, y compris des organisations de la société civile canadienne, qui font avancer la promotion et la protection des droits des femmes et des fillettes.

Toutefois, la résolution 1325 — et maintenant la résolution 1820 — n'a toujours pas de mécanisme institutionnel onusien spécifique pour soutenir sa mise en œuvre. Le gouvernement du Canada a répété à maintes reprises au cours des dernières années que la résolution 1325 a besoin d'un mécanisme de contrôle onusien; il est nécessaire qu'un cadre supérieur de l'ONU se consacre à la défense de ce mécanisme et, dans les missions sur le terrain, il faut une expertise en matière d'égalité hommes-femmes.

Canada strongly supports ongoing efforts by Security Council members to further the implementation of these resolutions. For example, we are actively supporting negotiations led by the United States for a follow-up resolution to 1820, expected to be adopted before the end of September.

We are hopeful that this next step in the Resolution 1325 agenda will lay the groundwork for more specific efforts to address sexual violence. It is clear that in order to achieve concrete change on the ground, Resolution 1325 must be fully implemented. Efforts around Resolution 1820 and its follow-up are an attempt to do exactly this.

The Chair: Thank you for the overview of the progress made to date by the Government of Canada with respect to Resolution 1325 and the subsequent resolutions.

I am pleased that you noted the work of our deputy chair, Senator Jaffer who was not only instrumental in the work in Darfur, but also instrumental in bringing the issue of Resolution 1325 to our study here in the Senate. Senator Jaffer, I will turn to you first.

Senator Jaffer: Thank you, Mr. Angell, and all of the witnesses for appearing here today. Our committee certainly sees us working closely with you because we believe that the issues that are close to your heart are also issues we want to work on.

Before I begin, I want to acknowledge the work of Mr. Angell. When we were a member of the Security Council, we were very much aware of the tremendous work you did to give birth to Resolution 1325. The country as a whole and women around the world are appreciative of the extensive work you did on behalf of all of us.

After flattery come tough questions. It is not flattery; it comes from the heart. Mr. Angell and other witness, we appreciate the work you do. Ms. Golberg has also done tremendous work in Afghanistan.

We have heard that you had consultations with civil society in 2006 on the national action plan and since then, there have been no consultations with civil society on the national action plan. I would appreciate hearing the status of the national action plan.

You clearly said that the Government of Canada has said that the UN needs senior level individuals dedicated to advocating Resolution 1325. Who are our senior individuals in government advocating Resolution 1325?

Mr. Angell: Thank you for the kind remarks. Indeed, Ms. Golberg, and a great number of officials and successive ministers across government have worked hard on this issue.

With regard to the national action plan and the consultations, there was indeed a period of close consultation with civil society. That was followed by a period of work in-house. Very considerable work has now been done in drafting and preparing

Le Canada soutient les efforts en cours déployés par les membres du Conseil de sécurité pour faire avancer l'application de ces résolutions. Nous soutenons actuellement des négociations en cours, menées par les États-Unis, en vue d'une résolution complémentaire à la résolution 1820, dont l'adoption est prévue à la fin du mois de septembre.

Nous avons bon espoir que cette nouvelle étape dans le programme d'application de la résolution 1325 jettera les bases d'efforts plus spécifiques pour traiter de la violence sexuelle. Il est donc évident que pour voir des changements se produire sur le terrain, la résolution 1325 doit être pleinement appliquée; c'est exactement le but des efforts entourant la résolution 1820 et les résolutions complémentaires.

La présidente : Merci de nous avoir fait part des progrès effectués par le gouvernement du Canada dans la résolution 1325 et les résolutions ultérieures.

Je suis ravie que vous ayez souligné l'excellent travail de notre vice-présidente, le sénateur Jaffer. Elle a joué un rôle clé non seulement au Darfour mais aussi à faire en sorte que l'on étudie la résolution 1325 au Sénat. Sénateur Jaffer, à vous la parole.

Le sénateur Jaffer : Merci, monsieur Angell. Je remercie tous les témoins d'être venus. Notre comité collabore étroitement avec vous car les questions qui vous touchent sont des sujets sur lesquels nous souhaitons nous pencher.

Avant de vous poser des questions, j'aimerais reconnaître le travail de M. Angell. Lorsque nous étions membres du Conseil de sécurité, nous savions à quel point vous avez travaillé d'arrache-pied pour créer la résolution 1325. Le Canada et les femmes dans le monde apprécient le travail titanesque que vous avez fait pour nous.

Maintenant, après vous avoir fait des compliments, j'aimerais poser des questions plus corsées. Sachez que je ne vous flattais pas seulement, mes observations étaient tout à fait sincères. Nous apprécions le travail effectué par M. Angell et les autres témoins. Mme Golberg a fait un travail hors pair en Afghanistan.

On nous a dit que vous avez mené des consultations auprès de la société civile en 2006 à propos du plan d'action national mais que depuis, il n'y a eu aucune consultation avec la société civile à ce sujet. J'aimerais que vous me disiez où en est le plan d'action national.

Vous avez mentionné que le gouvernement du Canada avait dit que les Nations Unies avaient besoin de gens haut placés qui se dévoueraient à la promotion de la résolution 1325. Qui défend la résolution 1325 dans notre gouvernement?

M. Angell : Merci de vos gentilles observations. En effet, Mme Golberg ainsi que bon nombre de fonctionnaires et de ministres gouvernementaux ont travaillé d'arrache-pied sur ce sujet.

Il est vrai que nous avons eu des consultations étroites avec la société civile à propos du plan d'action national. Depuis, nous avons travaillé en vase clos. Nous avons travaillé d'arrache-pied pour rédiger et préparer le plan d'action national. Bien que le

a national action plan. The document is not yet completely finalized, but in the meantime, the implementation of actions relating to Resolution 1325 is continuing. The national action plan, the document itself, is a work-in-progress.

With regard to the leadership being provided on this issue, the key minister is the Minister of Foreign Affairs, who is given the coordination role of the ministers and ministry on this issue.

Senator Jaffer: I am glad that there has been progress made on the draft national action plan. Is there a draft that will be shared with civil society?

Are you planning further consultations with civil society and when will this plan be ready for us to see?

Mr. Angell: I am not certain that I can provide an answer to that question at this time. Very considerable work has been done. We are in the process of finalizing the document, beginning the process of approvals, and exactly how that process will play out naturally differs from one document to another. I would not want to predict how this particular document might be handled.

Senator Jaffer: Between 2002 and 2006, starting with Senator Wilson, we had envoys on Resolution 1325. If I am not mistaken, we had people dedicated to working only on Resolution 1325. What is the structure now? Where in the department are Resolutions 1325 and 1820 and related resolutions? Who is in charge within the department and what gender analysis are you doing within DFAIT around these issues?

Mr. Angell: The responsibility for this issue within the Department of Foreign Affairs is the multilateral group that includes both the Stabilization and Reconstruction Task Force, which plays an active role on this issue, and the international organizations Human Rights and Democracy Bureau, which also plays an active role on this issue. The Human Rights Policy Division has had a particular lead historically and remains active. We work closely with our missions in New York and Geneva. In view of the chairmanship by Canada, for example, of the Friends of 1325, the mission in New York works as a seamless extension of the multilateral group on these issues.

Senator Jaffer: To put it bluntly, who is the Chantale Walker in the department? Who is in charge of Resolution 1325? Where do we go with specific questions? I understand it is divided between different departments, but is there a separate group of people just working on Resolution 1325?

Elissa Golberg, Director General, Stabilization and Reconstruction Task Force Secretariat, Foreign Affairs and International Trade Canada: DFAIT has had some internal reorganization over the course of the summer, so the locus has shifted from Ms. Walker, and there are now two, both within my bureau and within Mr. Angell's bureau. In Jim Junke's shop, Mr. Junke would be your bellybutton to push on women's human rights issues. Within my shop, it will be a gentleman called

document ne soit pas encore terminé, la mise en œuvre des mesures liées à la résolution 1325 continue. Le plan d'action national demeure un travail en cours.

En ce qui concerne le leadership afférant à ce sujet, le ministre des Affaires étrangères est le ministre responsable de coordonner le rôle des ministres et ministères dans ce domaine.

Le sénateur Jaffer : Je suis ravie d'apprendre que l'ébauche du plan d'action national progresse. Est-ce que l'ébauche sera présentée aux membres de la société civile?

Allez-vous les consulter davantage? Quand pourrons-nous voir le plan en question?

M. Angell : Je ne peux malheureusement pas répondre à votre question à l'heure actuelle. Un travail important a été effectué. Nous sommes en train de finaliser le document et d'entamer le processus d'approbations. Mais les échéanciers assortis à cela varient d'un document à un autre. Je ne pourrais pas me prononcer là-dessus en ce moment.

Le sénateur Jaffer : Entre 2002 et 2006, des envoyés étaient affectés à la résolution 1325. Cela a commencé avec le sénateur Wilson. Si ma mémoire est bonne, il y avait des gens qui travaillaient uniquement sur la résolution 1325. Qu'en est-il à l'heure actuelle? Où se situent, dans le ministère, les résolutions 1325, 1820 et les résolutions similaires? Qui s'occupe de cela dans le ministère? Quelle est l'analyse comparative entre les sexes que fait le MAECI dans ce domaine?

M. Angell : Au sein du ministère des Affaires étrangères, le groupe multilatéral dont le Groupe de travail sur la stabilisation et la reconstruction fait partie, joue un rôle actif dans ce domaine. Le Bureau des droits de la personne et de la démocratie des organisations internationales joue également un rôle actif à ce sujet. La division chargée de la politique en matière des droits de la personne qui a fait figure de proue dans le domaine était et est encore active de nos jours. Nous travaillons de près avec nos missions à New York et à Genève. Si l'on songe à la mission à New York, où le Canada préside les Amis de 1325, ce groupe représente harmonieusement le groupe multilatéral qui traite de ces questions.

Le sénateur Jaffer : Pour demander franchement les choses, que fait Chantale Walker au ministère? Qui est responsable de la résolution 1325? À qui devons-nous nous adresser si nous avons des questions précises? Je sais que cette tâche est interministérielle, mais existe-t-il un groupe distinct de fonctionnaires qui travaille uniquement sur la résolution 1325?

Elissa Golberg, directrice générale, Secrétariat du Groupe de travail pour la stabilisation et la reconstruction, Affaires étrangères et Commerce international Canada : Au cours de l'été, le MAECI a subi une réorganisation interne. Mme Walker n'est plus la principale responsable. Il existe maintenant deux autres responsables dans mon bureau et dans celui de M. Angell. Du côté de Jim Junke, c'est M. Junke qu'il faut consulter si vous avez des questions portant sur les droits de la femme. De mon côté,

Michael Kaduck in the new peace operations and fragile states policy unit that has been established within the Stabilization and Reconstruction Task Force.

Within START, issues related to peacekeeping, peace building and Resolution 1325 would be addressed, and then other broader questions related to human rights issues continue to be addressed within Mr. Junke's office, so the two of them work together to ensure we are addressing these issues effectively.

Senator Jaffer: That is helpful as the two bellybuttons are here today. When we started in 2000, there was great consultation with civil society, and we set up a committee that included government departments, civil society and parliamentarians. It was the first of its kind in the world.

What will the structure be now and what projects will you participate in? I listened to what Mr. Angell had to say, but besides that, what projects are you taking under the new human rights policy fund?

Ms. Golberg: Within START, the Global Peace and Security Fund is the locus for funding within the Department of Foreign Affairs on projects related to women, peace and security. Historically it was the Glyn Berry Program and now has been absorbed within the larger GPSF portfolio.

Over the course of the last several years, we have consistently been allocating funds against the different issues that come up within Resolution 1325, including devoting funds specifically focused on Resolution 1325 activities both in Canada and in New York.

I do not foresee that changing just because we have had an internal reorganization. So far this fiscal year, for 2009-10, we have disbursed almost \$300,000 related to projects on women, peace and security. I do not want to prejudge because projects can fall through the cracks, but we already have another equivalent amount in the project pipeline. We will continue to do those kinds of activities.

We have projects set up for Sierra Leone and our work on the Peacebuilding Commission. On follow up to Resolution 1820, we will be doing a regional consultation with a number of African countries on their experience with peacekeeping and peace building missions and we will be doing similar projects in country-specific areas that are priorities for the Government of Canada.

The internal reorganization was finalized only two weeks ago, so we are trying to figure out how some of these specific coordination mechanisms work. There will definitely be consultations with civil society. It is part of our approach to this issue, and I do not foresee any changes to that approach. It is just a question as to how we will organize ourselves internally to be able to engage.

Michael Kaduck est responsable de la nouvelle unité d'opérations de paix et d'États fragiles, unité qui a été créée au sein du Groupe de travail pour la stabilisation et la reconstruction.

Le GTSR s'occuperait des sujets portant sur le maintien et la consolidation de la paix ainsi que sur la résolution 1325. Des questions plus larges, portant sur les droits de la personne, seront abordées au sein du bureau de M. Junke. Les deux bureaux travailleront de concert afin de garantir que l'on réponde correctement aux questions.

Le sénateur Jaffer : C'est utile que les deux autres responsables soient présents aujourd'hui. Lorsque nous avons commencé ce travail en 2000, nous avons énormément consulté les membres de la société civile. Nous avons créé un comité composé de représentants de ministères gouvernementaux, de membres de la société civile et de parlementaires. C'était le premier comité de ce genre à voir le jour.

Quelle serait sa structure aujourd'hui? À quel projet prendrez-vous part? J'ai écouté les observations de M. Angell. Quels projets allez-vous mener à bien relativement au fonds d'initiative politique pour les droits de la personne?

Mme Golberg : Au sein du GTSR, le Fonds pour la paix et la sécurité mondiales reçoit principalement les fonds du ministère des Affaires étrangères qui portent sur les projets qui concernent les femmes, la paix et la sécurité. À l'origine, il s'agissait du programme Glyn Berry, mais cela fait maintenant partie du plus vaste cadre du FPSM.

Au cours des dernières années, nous avons systématiquement affecté des fonds aux questions qui concernaient la résolution 1325. Nous avons notamment affecté des fonds qui visaient plus précisément les activités au Canada et à New York entourant la résolution 1325.

Je ne crois pas que cela changera parce que nous avons fait face à une réorganisation interne. Jusqu'à présent, pour l'année financière 2009-2010, nous avons défrayé près de 300 000 \$ pour des projets portant sur les femmes, la paix et la sécurité. Je ne voudrais pas trop m'avancer, car parfois les projets peuvent tomber à l'eau, mais nous sommes déjà prêts à verser un montant équivalent à un autre projet. Nous continuerons à faire ce genre d'activité.

Nous avons établi des projets pour le Sierra Leone et continuons à travailler avec la Commission de consolidation de la paix. Pour garantir le suivi de la résolution 1820, nous mènerons une consultation régionale avec plusieurs pays africains à propos de leur expérience avec les missions de maintien et de consolidation de la paix. Nous ferons des projets similaires dans plusieurs pays qui sont des priorités pour le gouvernement du Canada.

La réorganisation interne n'a été terminée qu'il y a deux semaines. Nous tentons donc de voir comment les mécanismes de coordination s'agenceront. Nous tiendrons définitivement des consultations avec les membres de la société civile. Cela fait partie de notre approche et je ne crois pas qu'on la changera. Il s'agit tout simplement de voir comment nous nous organiserons à l'interne pour pouvoir participer à ce processus.

Senator Jaffer: When you have those consultations, will you send notice to the clerk of our committee?

I also want to hear from Mr. Junke. Since 2006, have you had discussions with civil society on this issue?

Jim Junke, Director, Human Rights Policy Division, Foreign Affairs and International Trade Canada: We are undertaking a comprehensive review of how we develop these consultations with civil society more generally and on this issue. That is one of the three things that I am tasked to do in the coming year in terms of what I do for my work plan.

We have just begun to formulate our policy or an idea on this. Once we are further along, we will come back to civil society. We are working it out internally and, of course, with other partner departments and then we will go to civil society. We are intent on developing a fairly comprehensive consultative mechanism.

Senator Jaffer: Why would you need to know how to consult with civil society? Our country has been doing well in that regard. I am confused. I just need clarification. I was clear on what you are doing overseas, but what are we doing in Canada to raise awareness on Resolution 1325 and working with civil society? I hear since 2006 and now it is 2009 there have been no consultations on Resolution 1325. What are we doing within Canada?

Ms. Golberg: There have been consultations since 2006. There is ongoing dialogue. Certainly Chantale Walker has undertaken discussions with colleagues within Canadian civil society that work on this issue, and then we have separate discussions on individual issues within Resolution 1325. There is the umbrella of Resolution 1325, but then there are also specific issues. There have been discussions, for instance, around sexual- and gender-based violence. We have had consultations with the humanitarian assistance community within the context of the Policy Action Group of Emergency Response, PAGER.

Mr. Junke meant that now that we are going forward in our new structure, how do we want to organize the discussion around Resolution 1325? It is top of mind for us as we approach an anniversary year. We need to think about what kinds of activities we want to do around commemoration and both Mr. Junke's team and mine have to make plans around that event.

Senator Jaffer: Could you please provide us with what consultations you have been doing with civil society and on what part since 2006 and what you will be doing in the near future?

Le sénateur Jaffer : Lorsque vous aurez de telles consultations, pourrez-vous en faire part au greffier du comité?

J'aimerais également savoir ce qu'en pense M. Junke. Avez-vous eu des discussions à propos de cette question avec la société civile depuis 2006?

Jim Junke, directeur, Politique des droits de la personne, Affaires étrangères et Commerce international Canada : Nous sommes en train de faire un examen exhaustif sur la façon dont nous pourrions élaborer ces consultations avec la société civile, pour aborder ce sujet et d'autres questions plus générales. C'est une des trois tâches sur lesquelles je vais me pencher au cours de l'année à venir.

Nous venons à peine d'élaborer notre politique et intention à cet effet. Une fois que nous aurons accompli plus de travail, nous reprendrons les consultations avec la société civile. Nous travaillons d'abord à l'interne et avec d'autres ministères et nous consulterons ensuite la société civile. Nous voulons élaborer un mécanisme de consultation exhaustif.

Le sénateur Jaffer : Pourquoi avez-vous besoin de savoir comment faire des consultations auprès de la société civile? Notre pays affiche un bilan positif dans ce domaine. Je suis confuse. Pouvez-vous éclaircir ce point? Je comprends bien votre mission à l'étranger. Mais que faisons-nous au Canada pour sensibiliser les gens à propos de la résolution 1325 et pour travailler avec la société civile? L'on m'a dit que depuis 2006, il n'y a pas eu de consultations à propos de la résolution 1325. Que faisons-nous au Canada?

Mme Golberg : Il y a eu des consultations depuis 2006. Il s'agit d'un dialogue en cours. Chantale Walker a parlé avec des collègues au sein de la société civile canadienne qui travaillent sur ce sujet. Nous avons également eu des discussions distinctes à propos de plusieurs questions touchant la résolution 1325. Il faut distinguer entre la résolution 1325 dans son ensemble et les questions particulières qui la touchent. Il y a notamment eu des discussions portant sur la violence sexuelle et celle fondée sur le genre. Nous avons eu des consultations avec la communauté d'aide humanitaire dans le cadre de PAGER, le Policy Action Group of Emergency Response.

M. Junke voulait dire que, maintenant que nous allons de l'avant avec notre nouvelle structure, nous devons voir comment nous voudrions cibler la discussion portant sur la résolution 1325. Cela demeure une priorité pour nous cette année, alors que nous nous approchons de notre anniversaire. Mon équipe et celle de M. Junke devront songer aux activités commémoratives que nous souhaiterons organiser.

Le sénateur Jaffer : Pouvez-vous s'il vous plaît nous parler des consultations que vous avez tenues auprès de la société civile depuis 2006 et sur ce que vous allez faire à l'avenir?

Mr. Junke: The consultative mechanism I am speaking about, because we are the Human Rights Policy Division, is a broader consultation. This was the nature of the reorganization. We are trying to focus strictly on international policy, and we have divested the program delivery side of things, a lot of the detailed programming work, to Ms. Golberg and her people.

In terms of those consultations, we are going forward and trying to look at how we can be more effective on the Human Rights Council on these issues, how we can be more effective in Third Committee of the General Assembly on these issues, especially as we need to do follow-up for our Universal Periodic Review going forward, and in 2011 there will be a review of the Human Rights Council. We are looking at those bigger issues, and within that context we will address Resolution 1325. I am all of one month on the job, so I do not have detailed project knowledge.

The Chair: Perhaps you can follow up a debate that we continue to have in Canada about the need to involve Canadians in civil society and to involve civil society in the countries in which we work. If you are going to reorganize and have a different structure, at some point I would like to know how we will engage the civil society. Let us take Sierra Leone where there are indigenous NGO groups; their voices need to be heard. Will this be part of your thought structure? We had a debate in CIDA; do we consult with civil society here or do we consult overseas, and if we do it, how do we put it all together? I would like to know how you will be doing it now.

Ms. Golberg: In the priority countries where we will be doing projects related to women, peace and security, we have specific initiatives that help us do that. For instance, for Sierra Leone, because Canada is chair the special configuration within the Peacebuilding Commission on Sierra Leone, we have a specific project that will be launching within the next month or so that will engage both women and men to discuss their experiences as a result of events that occurred over the last several years within that country. There is a direct engagement of civil society to understand their experiences.

We have done similar projects in Colombia and Haiti. In those countries that are identified as priority fragile states, we have initiated specific activities in order to solicit this kind of feedback from civil society. START is just a small part of what the Government of Canada does in conflict-affected countries.

Nadia Kostiuk, Regional Director General, Southern and Eastern Africa Directorate, Canadian International Development Agency: The issue of consultation is one dimension of the challenges and complexities that are involved in working in this area. As you rightly say, we need to get all actors to address this issue at the same time. Women are under-represented as decision-

M. Junke : Puisque nous représentons la Direction de la Politique des Droits de la personne, notre mécanisme consultatif est élargi. C'était l'objectif de notre réorganisation. Nous tentons de nous concentrer uniquement sur la politique internationale. Mme Golberg et son personnel s'occupent maintenant de la prestation du programme et de questions entourant les détails de la programmation.

Pour ce qui est des consultations, nous allons tenter de voir comment nous pouvons être plus efficaces en gérant ces questions dans le cadre du Conseil des droits de l'homme. Nous tenterons également d'être plus efficaces dans le cadre du Troisième comité de l'Assemblée générale puisque nous devons faire le suivi de notre examen périodique universel. En 2011, le Conseil des droits de la personne sera examiné. Nous examinons ces enjeux importants et, dans ce contexte, nous travaillerons sur la résolution 1325. Cela ne fait qu'un mois que j'occupe ce poste, alors je n'ai pas encore une connaissance approfondie du projet.

La présidente : Vous pourriez peut-être poursuivre le débat qui existe au Canada sur l'importance de faire participer les Canadiens dans la société civile et de faire participer les sociétés civiles dans les pays dans lesquels nous nous trouvons. Si vous allez tout réorganiser et créer une nouvelle structure dans votre ministère, j'aimerais savoir comment vous allez faire participer la société civile. Je pense notamment au cas du Sierra Leone, où se trouvent des groupes d'ONG autochtones. Ils méritent d'avoir voix au chapitre. Est-ce que cela fera partie de votre structure? Cela a été débattu au sein de l'ACDI : faudrait-il faire des consultations avec la société civile au Canada ou à l'étranger? Le cas échéant, comment agencer tout cela? J'aimerais bien savoir comment vous le ferez.

Mme Golberg : Dans les pays ciblés dans lesquels nous ferons les projets portant sur les femmes, la paix et la sécurité, nous avons mis sur pied des initiatives précises qui nous permettront de parvenir à tout cela. Ainsi, par exemple, dans le cas du Sierra Leone, parce que le Canada préside la Commission de consolidation de la paix du Sierra Leone, nous mettrons sur pied le mois prochain un projet qui demandera aux hommes et aux femmes de raconter comment ils ont vécu les événements qui ont eu lieu au cours des dernières années dans ce pays. Cela permet de demander directement à la société civile de participer et de nous faire comprendre leurs expériences.

Nous avons réalisé des projets similaires en Colombie et en Haïti. Dans les pays ciblés comme des États prioritaires fragiles, nous avons mis sur pied des mesures précises qui permettront d'obtenir ce genre de rétroaction auprès de la société civile. Le GTSR n'est qu'une petite partie de ce que le gouvernement du Canada fait dans les pays touchés par les conflits.

Nadia Kostiuk, directrice générale régionale, Direction de l'Afrique australe et de l'Est, Agence canadienne de développement international : La consultation fait partie des défis et des difficultés du domaine dans lequel nous travaillons. Comme vous l'avez si bien dit, nous devons veiller à ce que tous les acteurs répondent à ce problème en même temps. Les femmes

makers and sometimes it is even difficult to find fora in conflict-affected areas where we can meet with them and consult with them, but we very much try to.

The other challenge is data collection. Sometimes it is very difficult to track exactly what is happening so that we have a baseline set of information so we know what progress is being made. Furthermore, sometimes we find that the national justice mechanisms in the country in which we are working are very weak, so we cannot flow through from identifying a problem, dealing with it, and making sure that the people perpetrating some of these offences are prosecuted and dealt with properly.

Having said that, the glass always half full for us. For example, the project we have in the DRC involves three UN organizations, over 20 Congolese NGOs, a number of ministries, including the Ministry of Health, Justice and Security and also other governments. It is a concerted effort that involves the key beneficiaries, but how do you help the beneficiaries have more power and influence over what happens to them both now and going forward?

In the projects that Mr. Angell mentioned in Nepal and Sri Lanka, we are working with women s to give them the tools to help empower them to do what they need to.

I was in South Sudan late last year meeting with an amazing group of women in Juba. I was so heartened. They were laughing at themselves because they were learning about logical frameworks, inputs, outputs and outcomes. They were doing it to write proposals to get funding to do what they saw needed to be done in their communities.

With that kind of momentum, sometimes we are just along for the ride and we can help them with sources of funds. That is what I would say about the issue of consultation. It is key, and it is not easy.

Senator Mitchell: I am concerned with the management of this process. I think you can see there is some concern here that, first, it is now allocated to three people and so people have some responsibility. Who is the senior person responsible for these responsibilities? Who would the deputy minister or the minister in that department, hold responsible if that plan is not done? What date has that person given this planner by which to have that plan done? What is the specific management relationship there and what is the date? It will not ever get done unless someone knows they have to get it done by X date and that they know it is they who will be held responsible for getting it done by that date.

Mr. Angell: A critical mass of work has been done on the national front. The issue is sufficiently vast that more work could always be done, but let me assure you there has been no lack of seriousness concerning this issue. There has been an enormous amount of work invested in the development of the national plan.

sont sous-représentées parmi les preneurs de décisions. Il est parfois même difficile de trouver, dans les zones touchées par les conflits, des tribunes qui nous permettent de les rencontrer et de les consulter, mais nous faisons de notre mieux pour le faire.

La collecte de données est un autre défi auquel nous faisons face. Il est parfois extrêmement difficile de faire un suivi précis qui nous permettrait de mesurer le progrès accompli. De plus, les rouages du système juridique national du pays dans lequel nous travaillons sont parfois très faibles, et nous ne pouvons pas toujours cibler un problème, le régler et veiller à ce que les contrevenants soient poursuivis comme il se doit.

Cela dit, nous trouvons que le verre est toujours à moitié rempli. Ainsi, par exemple, le projet que nous menons en RDC fait intervenir trois organisations des Nations Unies, plus de 20 ONG du Congo, plusieurs ministères, dont les ministères de la Santé, de la Justice et de la Sécurité, et d'autres gouvernements. Il s'agit d'un effort concerté qui fait participer les bénéficiaires clés. Mais comment peut-on les aider à exercer plus d'influence sur ce qui leur arrive et sur ce qui arrivera à l'avenir?

M. Angell a parlé de projets que nous menons au Népal et au Sri Lanka. Nous y travaillons avec des femmes afin de leur fournir des outils qui les aideront à renforcer leur autonomie.

L'année dernière, je suis allée dans le Sud du Soudan rencontrer un groupe de femmes formidables à Juba. Cela m'a vraiment touchée. Elles riaient d'elles-mêmes, car elles étaient en train d'apprendre les cadres logiques, les intrants, les extrants et les résultats, tout cela pour être en mesure de rédiger des propositions afin d'obtenir le financement de projets qu'elles jugeaient utiles dans leurs collectivités.

En présence d'une telle impulsion, nous sommes parfois là pour observer et nous pouvons les aider à trouver du financement. C'est ça, la consultation. C'est quelque chose de primordial et ce n'est pas facile.

Le sénateur Mitchell : La gestion de ce processus me préoccupe. Je pense que vous pouvez voir qu'il y a lieu de s'en faire, premièrement parce que le processus est confié à trois personnes, lesquelles ont donc une certaine responsabilité. Qui est le plus haut responsable de tout cela? Qui serait tenu responsable par le sous-ministre ou le ministre si le plan n'était pas mené à terme? Quelle échéance cette personne a-t-elle fixée pour la réalisation du plan? Quelle est la relation de gestion qui existe entre ces personnes, et quelle est la date? Rien ne sera accompli à moins que les gens ne sachent qu'ils doivent terminer le projet à une date précise et à moins qu'ils ne sachent qui est responsable de terminer le projet à cette date.

M. Angell : Un travail considérable a été effectué sur le plan national. L'enjeu est tellement vaste que l'on pourrait toujours faire davantage de travail, mais permettez-moi de vous assurer de toute l'importance que nous accordons à ce dossier. Nous avons beaucoup travaillé à élaborer le plan national.

In terms of the most senior official, in terms of day-to-day accountability, that would be Ms. Golberg and I. We report to a group of assistant deputy ministers who in turn report to a group of deputies, all of whom are seized of this issue, and it is taken very seriously.

Senator Mitchell: Clearly, much of what a department does and how it feels about issues and priorities comes from what a minister is talking about and his or her passions. Has the current minister ever given a speech on Resolution 1325, if you know, and/or does he speak about it at departmental meetings? Is it on his mind? Is he worried about it? I know it will not likely happen or it is difficult to make happen unless the minister is involved.

Mr. Angell: The issue of protection of vulnerable groups is taken very seriously. Yes, I have heard the minister speak of this issue. In terms of day-to-day responsibility for this file, Mr. Junke is four weeks into it. I am about three weeks into it. Ms. Golberg is about seven weeks into it. Our collective corporate memory is not particularly deep, but the underlying issue of protection of vulnerable groups is something that has been addressed.

Ms. Golberg: Resolution 1325 encompasses a range of issues. Has the minister specifically given a speech on Resolution 1325? No, not to my knowledge; however, he has spoken to sub-issues related to Resolution 1325. For instance, during the upsurge in violence in Sri Lanka over the course of the spring and summer, the Minister of Foreign Affairs made a number of public statements with respect to the importance of protecting civilian populations and making sure that displaced individuals had access to appropriate remuneration. The minister has spoken to similar issues with respect to Afghanistan. Minister Cannon has publicly addressed sub-issues within Resolution 1325 in a variety of different ways over time. However, to my knowledge, there has not been an opportunity for him to speak specifically on Resolution 1325 to a particular committee or at a particular event.

Mr. Angell: By way of postscript, of course Canada, at the minister's instruction, speaks very actively at every opportunity on this issue before the Security Council and did so as recently as last month, explicitly at the instruction of the minister.

Senator Nancy Ruth: Should Canada go back to the Security Council? Do you think Canada would actively engage other nations in pushing forward the implementation of Resolution 1325? Is it your best guess that that would be something Canada would do, as a member of the Security Council?

Mr. Angell: Senator, we are working very hard to be elected to the Security Council. The minister has reaffirmed the importance that we attach to that membership. The minister has framed our bid for membership in the Security Council in terms of Canada's historic willingness to do its share and more on the international

level. En ce qui concerne les plus hauts responsables et la reddition de comptes au quotidien, il s'agit de Mme Golberg et de moi-même. Nous faisons rapport à un groupe de sous-ministres adjoints qui, à leur tour, font rapport à un groupe de sous-ministres. Tous sont saisis de la question, et elle est prise très au sérieux.

Le sénateur Mitchell : Les mesures que prend un ministère, la façon dont il établit ses priorités, tout cela dépend clairement de ce qu'identifie le ministre comme priorité ou comme passion. Le ministre actuel a-t-il déjà prononcé un discours sur la résolution 1325, à votre connaissance, ou en parle-t-il lors de réunions au ministère? Est-ce que c'est une chose à laquelle il songe? Est-ce que cette question le préoccupe? Je sais qu'à moins que le ministre ne signale son intérêt, rien ne se produira, ou les choses se produiront assez difficilement.

M. Angell : Nous prenons la protection des groupes vulnérables très au sérieux. J'ai entendu le ministre parler de cette question. Pour ce qui est de la responsabilité quotidienne de ce dossier, M. Junke se penche sur la question depuis quatre semaines. J'y travaille depuis déjà trois semaines et Mme Golberg, depuis déjà sept semaines. Nous n'avons pas une très longue mémoire institutionnelle collective, mais je peux vous assurer que nous avons abordé la question de la protection des groupes vulnérables.

Mme Golberg : La résolution 1325 porte sur diverses questions. Le ministre a-t-il prononcé un discours sur la résolution 1325? Non, pas à ma connaissance; cependant, il a abordé des questions qui découlent de la résolution 1325. Par exemple, au cours du printemps et de l'été, période pendant laquelle il y a eu une augmentation marquée de la violence au Sri Lanka, le ministre des Affaires étrangères a prononcé plusieurs allocutions sur l'importance d'assurer la protection des populations civiles et de veiller à ce que les personnes déplacées reçoivent une rémunération appropriée. Le ministre a abordé les mêmes thèmes lorsqu'il a parlé de l'Afghanistan. Le ministre Cannon a abordé publiquement les sous-thèmes de la résolution 1325 de diverses façons au fil des mois. Cependant, à ma connaissance, le ministre n'a pas eu l'occasion de parler précisément de la résolution 1325 devant un comité ou lors d'un événement particulier.

M. Angell : En passant, le Canada, à la demande du ministre, intervient chaque fois qu'il est possible pour parler de la question lors des réunions du Conseil de sécurité et il l'a fait le mois dernier, comme l'avait demandé le ministre.

Le sénateur Nancy Ruth : Le Canada devrait-il à nouveau faire partie du Conseil de sécurité? Pensez-vous que le Canada pourrait encourager les autres pays à passer à l'action et assurer la mise en œuvre de la résolution 1325? À votre avis, est-ce là quelque chose que le Canada pourrait faire à titre de membre du Conseil de sécurité?

M. Angell : Madame, nous faisons tout ce que nous pouvons pour que le Canada soit élu membre du Conseil de sécurité. Le ministre a réaffirmé l'importance que nous accordons à l'appartenance au Conseil de sécurité. Le ministre a formulé notre demande pour devenir membre du Conseil de sécurité en

stage. The minister has framed our bid in terms of our commitment to values such as human rights and democracy. Given the commitment to human rights, given the historical Canadian engagement on this file, and given Canada's continued leadership through the chairmanship of the Group of Friends, for example, at the United Nations, I think it would be reasonable to infer that the answer would be yes. However, if we are indeed elected to a seat, there would need to be a comprehensive determination of how best to take advantage of that opportunity, and that, of course, would not happen until after the vote took place. Therefore, by definition, this discussion has not happened yet, but given the government's commitment to action on this issue; I would be very surprised if we were not active.

Senator Nancy Ruth: Thank you. It is very nice to have heard your speech and to have the text, because it is like trying to catch an amoeba on what is happening in government around Resolution 1325. Some of the NGOs have also talked about a whole-of-government approach and that they want departments such as the Justice Department, and others, involved in this resolution.

I would like a response from you as to whether, in this draft plan that is coming up, there is any movement to a more whole-of-government approach. I come from the NGO world, so I tend to have a lot of sympathy there.

If they were involved in consultations up to 2006, Mr. Junke, and your draft plan is almost ready, will there be a select number of NGOs brought back just to have a look at the plan before DFAIT makes its final decisions?

Mr. Junke: Senator, the draft plan is not almost ready. We are consulting internally. As I mentioned, we will then look to other departments to round out a framework for consultation. Then we will speak to a core elite group of NGOs to get their views on whether this makes sense, and then we will take it from there, so they will be involved along the way.

Senator Nancy Ruth: Are we looking at a two-year time frame?

Mr. Junke: No. I have to complete the draft plan by March 31, at the latest. That is our performance year.

Senator Nancy Ruth: A big year, 2010.

The Chair: Unless our committee recommends a fast track.

Senator Nancy Ruth: I want to go to the training before deployment for the DND and what you are doing in the RCMP. Can you tell us what kind of training the Royal Canadian Mounted Police would get? If there are manuals, could we see them, both for DND and DFAIT?

faisant état du fait que le Canada a toujours été prêt à faire sa part et même plus à l'échelle internationale. Le ministre a rappelé notre engagement à l'égard des valeurs comme les droits de la personne et la démocratie. Compte tenu de notre engagement au chapitre des droits de la personne, de l'engagement du Canada dans ce dossier, et du leadership du Canada grâce à sa présidence du groupe des amis, par exemple, aux Nations Unies, je crois qu'il serait raisonnable de conclure que la réponse sera positive. Cependant, même si le Canada devient membre du Conseil de sécurité, il faudra déterminer dans les détails la meilleure façon de profiter pleinement de cette occasion, et cela ne sera possible qu'une fois que le vote aura eu lieu. Ainsi, par définition, cette discussion n'a pas encore eu lieu, mais compte tenu du désir du gouvernement d'agir dans ce dossier, je serais très étonné si nous ne jouions pas un rôle actif.

Le sénateur Nancy Ruth : Merci. J'ai été très heureuse d'entendre votre discours et de pouvoir lire le texte, parce que ce n'est pas facile de saisir vraiment ce qui se fait au niveau gouvernemental en ce qui a trait à la résolution 1325. Certaines des ONG ont parlé d'une approche pangouvernementale et ont signalé qu'elles veulent que divers ministères, entre autres le ministère de la Justice, se penchent sur cette résolution.

J'aimerais que vous me disiez également si cette ébauche de plan qui sera produite sous peu prévoit une démarche qui met à contribution tous les ministères. J'ai travaillé dans le secteur des ONG et j'ai tendance à appuyer leur position.

Monsieur Junke, si les ONG ont participé à des consultations jusqu'en 2006, et que votre ébauche de plan est pratiquement prête, certaines ONG seront-elles invitées à étudier le plan avant que le MAECI ne prenne une décision officielle?

M. Junke : Madame, l'ébauche de plan n'est pas pratiquement prête. Nous en sommes encore à la consultation interne. Comme je l'ai signalé, nous nous tournerons par la suite vers les autres ministères pour établir un cadre de consultation. Puis nous nous adresserons à un groupe choisi d'ONG pour savoir si, à leur avis, ces propositions sont bonnes; puis nous irons de l'avant avec ces propositions. Les ONG seront donc mises à contribution à un moment donné.

Le sénateur Nancy Ruth : Envisageons-nous un échéancier de deux ans?

M. Junke : Non. Je dois terminer l'ébauche d'ici le 31 mars au plus tard. C'est notre année de rendement.

Le sénateur Nancy Ruth : 2010 sera une année très importante.

La présidente : À moins que notre comité ne propose un processus accéléré.

Le sénateur Nancy Ruth : J'aimerais maintenant passer à la formation préalable au déploiement pour le ministère de la Défense nationale, et à ce qui se fait à la GRC. Pouvez-vous nous dire quelle sorte de formation les membres de la Gendarmerie royale du Canada recevraient? Pourrions-nous voir les manuels utilisés pour le ministère de la Défense nationale et pour le MAECI s'il y en a?

Chief Superintendent Barbara Fleury, Director General, International Policing, Royal Canadian Mounted Police: I can speak on behalf of the Royal Canadian Mounted Police. In terms of the training our peace officers are given when they go on missions, first they are given training at our basic academy in Regina, which includes training on issues of bias-free policing, harassment, code of conduct, ethics, et cetera. Then, when they are selected to go on mission, they are given specific training dealing with these issues. Reference is made to the two UN resolutions in the training they are given when they go on missions.

As far as the manuals go, I would have to check. My expert is telling me we do not actually have manuals in terms of the training. I could give you a syllabus of the types of subjects that are discussed when they go on training, so you would have the block of the sessions and the topics they receive in terms of the training.

Senator Nancy Ruth: Is the material in your syllabus similar to what DND would be doing? Do you work together in terms of the educational programs for training your men and women?

Ms. Fleury: Much of the training we do mirrors the UN's training, because it is a UN mission. Some of our people will get similar training. We ensure that we do not provide the same training as the UN. If they are given a course on a specific issue, we ensure that we do not duplicate our training. We consult extensively with the Department of National Defence, particularly in our mission in Afghanistan. However, in terms of the similarities with regard to training, I am not sure of the training that DND provides to its people.

Senator Nancy Ruth: I am not sure either. It will be great to receive whatever material you have in terms of a syllabus or manual.

The Chair: Before you leave that issue, it would be helpful to mention that the point is: Do you, in written form, in any of your instruction manuals, use the term "Resolution 1325"? Not the substance of sexual harassments, et cetera, which I think you need, obviously, but do you particularly identify the UN's leadership in that resolution and how we are obliged to be part of that process? That is what we are looking for, if you have it in writing. The steering committee has asked to call DND because of our NATO involvement and the training. This is a heads-up to them that we would like to see their manuals too.

Mr. Angell: On the issue of the national action plan, just a point of clarification. The task to the Human Rights Policy Division is to ensure that by the March 31, there is a plan in place for the next stage of public consultation. The Human Rights Policy Division cannot, by definition, control any approvals process or any discussion that senior management might want to

Surintendante principale Barbara Fleury, directrice générale, Police internationale, Gendarmerie royale du Canada : Je peux répondre à cette question au nom de la Gendarmerie royale du Canada. En préparation à un déploiement, nos agents de la paix reçoivent une formation de base d'abord à l'académie de Regina, ce qui inclut la formation sur les services de police sans partialité, le harcèlement, le code déontologique, et j'en passe. Puis, lorsqu'ils sont choisis pour participer à un déploiement, ils reçoivent une formation particulière portant sur ces mêmes questions. Les deux résolutions des Nations Unies sont mentionnées dans la formation qu'ils reçoivent en préparation à un déploiement.

Pour ce qui est des manuels, je devrai vérifier. Mon expert me dit que nous n'avons pas en fait de manuels de formation. Je pourrais cependant vous donner un plan de cours qui fait état des diverses questions abordées dans le cadre de la formation; cela vous donnerait une idée des thèmes et des sujets que la formation aborde.

Le sénateur Nancy Ruth : Votre plan de cours serait-il semblable à celui du MDN? Collaborez-vous au niveau de l'élaboration des programmes de formation pour vos membres?

Mme Fleury : Une bonne partie de notre formation reflète ce qu'on fait aux Nations Unies, parce qu'il s'agit après tout d'une mission des Nations Unies. Certains de nos membres recevront une formation semblable. Nous voulons cependant nous assurer que nous n'offrons pas la même formation que les Nations Unies. Si nos membres suivent un cours qui porte sur une question particulière, nous nous assurons qu'il n'y a pas répétition. Nous consultons de très près le ministère de la Défense nationale, particulièrement en ce qui a trait à la mission en Afghanistan. Cependant, je ne sais pas vraiment si nos programmes sont semblables puisque je ne connais pas la formation que le ministère de la Défense nationale offre à ses employés.

Le sénateur Nancy Ruth : Moi non plus. Il sera donc fort utile de recevoir tout le matériel ou le plan de cours.

La présidente : Avant de passer à autre chose, j'aimerais qu'on s'assure qu'on a bien saisi : Disposez-vous de manuels de cours dans lesquels on utilise l'expression « Résolution 1325 »? Je ne veux pas savoir si on parle de harcèlement sexuel ou d'autres choses, ce qui est évident parce que c'est une chose qui s'impose, mais je veux savoir si vous précisez le leadership des Nations Unies à l'égard de cette résolution; et la façon dont nous devons participer à ce processus. Nous voulons savoir si ces faits sont présentés par écrit. Le comité directeur avait demandé que l'on communique avec le MDN en raison de notre participation au sein de l'OTAN et de la formation offerte aux membres. Je veux qu'ils sachent qu'on leur demandera leurs manuels également.

M. Angel : J'aimerais apporter une petite précision en ce qui a trait au plan d'action national. La Division de la politique des droits de la personne a pour mandat d'assurer que d'ici le 31 mars, un plan d'action aura été élaboré pour la prochaine étape de consultation publique. La Division de la politique des droits de la personne ne peut pas, par définition, contrôler les processus

continue. The deadline for the tabling of the national action plan is not ours to control. What we can commit to is having the design in place for the consultation arrangement.

Senator Jaffer: How many hours of training are given? Where do the people receive their training? Is it continuous or one-time training?

Ms. Fleury: That specific training is given as part of a block to all the people who go on a mission. The length of the session is maybe an hour or two, dealing with issues that include gender-based violence, ethics, code of conduct, and specific reference to the UN Resolutions 1325 and 1820.

Senator Jaffer: I do not want to put you in a position of guessing. Can you please provide the committee with that information?

Ms. Fleury: Yes. We will provide the syllabus, which includes the number of hours for each of the training sessions.

Senator Nancy Ruth: Finally, there has been all this fuss about the use of the word "gender" changing to "equality between men and women." In your speech, "gender" was used more frequently. I am wondering if this change will have any impact on how you view issues around Resolutions 1325 or 1820, or around anything. What is all the fuss about?

Mr. Angell: I will invite Mr. Junke to speak to this in a moment. Our focus is ensuring that action is taken with relation to these issues, and that is happening. I am not aware of any difficulty that we are having in expressing ourselves. Indeed, our focus is on action, and that action is certainly continuing.

Mr. Junke: The position on these issues has not changed. As a government, we have consistently sought to eliminate all forms of violence against women and girls and to seek to address this form of violence through a comprehensive, multi-sectoral approach centring on prevention, investigation, prosecution and punishment of perpetrators. We try to focus on concrete action to eliminate all forms of sexual and gender-based violence.

Senator Nancy Ruth: That is great. It is nice to hear. Thank you.

Senator Mercer: I would like to thank all the presenters for being here today. I must say that I am new to the committee, but I have quickly come to the frustration level. In listening to the people from the NGOs who presented earlier, and then hearing a number of references to the national action plan and Mr. Junke telling us he had a date of March 31, I felt pretty good. However, then we were told that that was a plan to have the next phase of the plan rolled out.

d'approbation ou les discussions que les cadres pourraient avoir. Nous n'avons pas de contrôle sur l'échéancier relatif à la présentation du plan d'action national. Nous pouvons simplement nous engager à mettre sur pied un plan de consultation.

Le sénateur Jaffer : Combien d'heures de formation vos membres reçoivent-ils? Où reçoivent-ils cette formation? S'agit-il d'une formation permanente ou unique?

Mme Fleury : Cette formation particulière fait partie d'une série de cours offerts à tous ceux qui se préparent à un déploiement. Les sessions durent peut-être une heure ou deux, et portent sur des questions comme la violence sexiste, l'éthique, les codes déontologiques et d'autres aspects directement liés aux résolutions 1325 et 1820 des Nations Unies.

Le sénateur Jaffer : Je ne veux pas vous demander de deviner. Pouvez-vous fournir officiellement ces renseignements au comité?

Mme Fleury : Certainement. Nous vous fournirons le plan de cours qui inclut la durée de chacune de ces séances de formation.

Le sénateur Nancy Ruth : On a beaucoup parlé de remplacer l'utilisation du terme « sexe » par « égalité entre les hommes et les femmes ». Dans votre discours vous avez utilisé plus souvent le terme « sexe ». Je me demande si cette modification aura un effet sur la façon dont vous percevez l'application des résolutions 1325 ou 1820. Pourquoi faire tant d'histoires?

M. Angell : Je demanderai à M. Junke de vous répondre dans quelques instants. Nous voulons nous assurer que des mesures sont prises en ce qui a trait à ces questions, et c'est ce qui se produit. Je ne pense pas que nous ayons des problèmes à nous exprimer. En fait, nous nous concentrons sur les mesures, et des mesures sont certainement prises.

M. Junke : Notre position sur ces dossiers n'a pas changé. Le gouvernement a toujours cherché à éliminer toute forme de violence contre les femmes et les filles et à s'attaquer à cette forme de violence par une approche globale multisectorielle axée sur la prévention, l'enquête, les poursuites et les sanctions contre les auteurs de ces actes. Nous voulons prendre des mesures concrètes afin d'éliminer toute forme de violence sexuelle et sexiste.

Le sénateur Nancy Ruth : C'est très bien. Je suis très heureuse de l'entendre. Merci.

Le sénateur Mercer : Je tiens à remercier tous les témoins d'être venus nous rencontrer aujourd'hui. Je suis nouveau venu au comité, mais je dois avouer qu'il a fallu peu de temps pour que je ressente de la frustration. Cependant je suis rassuré après avoir entendu les représentants des ONG et les mentions qu'on a faites du plan d'action national et également après avoir entendu M. Junke nous dire qu'il avait comme échéancier le 31 mars. Cependant, on nous a par la suite dit que ce plan qui sera prêt le 31 mars vise simplement à permettre de poursuivre les activités de consultation.

I suggest that when you go back to consult with the NGOs, Mr. Angell, as you suggested that you might, that you might also want to come back to this committee and use it as a sounding board. Not I, but others around this table are experts in this field and could help finalize a plan.

In your statement, on page 3 in the English version, you said, with respect to the DRC, that through CIDA you have contributed \$15 million since 2006 to support a multilateral effort to help victims of this crime. You go on to say that this initiative helps tens of thousands of victims of sexual violence through medical care, psychological support, access to civilian justice and socio-economic reintegration.

There are two words missing from your statement: "prevention" and "protection." I find it interesting that you did not mention those words. I would also like to hear your comments.

Perhaps our friends from CIDA would be able to give us the measurables of the investment of that money in helping the people of the Democratic Republic of Congo. We want to see some improvement at the end of this, and that is a lot of money. I know we are not the only country involved, so I suspect that multiples of that money is being spent. How do we measure our success? How will we measure how we are helping protect the young women and children of that country?

Ms. Kostiuk: Thank you for the question. This is a joint project involving UN agencies, the government, NGOs, civil society and also, for example, the Government of Belgium. We are working in the worst affected areas of the DRC, namely the Eastern provinces of North and South Kivu close to the Rwanda-Uganda border. So far, 1,026 political and community leaders were met, and 1,074 community representatives were trained. Medical care was provided to just under 20,000 victims, 19,428; 1,531 victims received legal support; 9700 judicial cases were treated; and 446 judgments were pronounced. This is in the broader frame of this project and a comprehensive approach which does deal with prevention and community awareness, medical care, psychological support, socio-economic integration, family and community reconciliation and access to justice.

Is it easy to do? Not at all. This is an area in which transport is difficult, communities are fragmented, and people are moving across borders constantly. In that context, I hope you will agree that the results that are being worked on and will continue over time are real and tangible. I will give you a September date. These numbers change all the time, because the project is evolving as we go along, but we think we are actually helping to achieve a sustained approach to dealing with this issue in a very complex part of the world.

Monsieur Angell, lorsque vous aurez à nouveau consulté les ONG, comme vous nous avez dit que vous le feriez, je vous invite à comparaître de nouveau devant le comité pour obtenir une rétroaction. Ce n'est pas mon cas, mais d'autres membres du comité sont des experts dans ce domaine et pourraient vous aider à finaliser votre plan.

À la page 3 de votre exposé, vous parlez de la République démocratique du Congo. Vous signalez que, par l'intermédiaire de l'ACDI, le Canada a contribué à hauteur de 15 millions de dollars depuis 2006 pour appuyer les initiatives multilatérales visant à aider les victimes de ce type de violence. Vous signalez également que cette initiative aide des dizaines de milliers de victimes de violence sexuelle en leur procurant des soins médicaux, un soutien psychiatrique, l'accès à la justice civile et la réintégration socioéconomique.

Cependant deux mots n'ont pas été utilisés : « prévention » et « protection ». C'est plutôt intéressant que vous n'ayez pas utilisé ces deux termes. J'aimerais que vous m'expliquiez pourquoi.

Peut-être nos amis de l'ACDI pourront-ils nous dire dans quelle mesure cet argent aide vraiment les habitants de la République démocratique du Congo. Nous voulons constater des améliorations, parce qu'il s'agit de beaucoup d'argent. Je sais que nous ne sommes pas le seul pays à offrir une aide financière et je suppose que les montants investis sont beaucoup plus élevés que ceux qui ont été investis par le Canada. Comment évaluer notre succès? Comment savoir si nous arrivons vraiment à protéger les jeunes femmes et les enfants de ce pays?

Mme Kostiuk : Je vous remercie de cette question. Il s'agit d'un projet mixte auquel participent les organismes des Nations Unies, le gouvernement, les ONG, la société civile et également, par exemple, le gouvernement belge. Nous travaillons dans les régions les plus durement touchées de la République démocratique du Congo, soit les provinces de l'est du Nord-Kivu et du Sud-Kivu, à proximité de la frontière Rwanda-Uganda. À ce jour, 1 026 leaders communautaires et religieux ont été rencontrés, et 1 074 représentants des collectivités ont reçu une formation. Des soins médicaux ont été offerts à près de 20 000 victimes, en fait 19 428; 1 531 victimes ont reçu une aide juridique; 9 700 casiers judiciaires ont été étudiés et 446 jugements ont été rendus. Tout cela s'est fait dans le cadre d'un projet plus général dont l'approche englobe la prévention, la sensibilisation de la collectivité, les soins médicaux, le soutien psychologique, la réintégration socioéconomique, la réconciliation des collectivités et des familles et l'accès à la justice.

Est-ce chose facile? Pas du tout. C'est une région où le transport est difficile, où les collectivités sont fragmentées et où les habitants franchissent constamment les frontières. Dans ce contexte, j'espère que vous reconnaîtrez que les résultats que nous avons obtenus et que nous obtiendrons sont réels et tangibles. Il s'agit de données du mois de septembre. Ces chiffres changent sans cesse, parce que le projet est en pleine évolution; nous jugeons que nous aidons vraiment à créer une approche soutenue devant ce problème qui sévit dans une région du monde où les choses sont très compliquées.

Senator Mercer: The real measurable will be when we can see a decrease in sexual violence against women and children. I do not know how we measure that. It is important to treat the victims, and that is a primary concern, but if we do not fix the problem, this cycle can go on forever.

Ms. Kostiuk: Yes, and you point to the importance, as the senator said earlier to dealing with prevention and community awareness. I also go back to the point I made earlier about data. In these environments, it is difficult to establish a baseline, but that is something to which we pay a lot of attention, and that allows us to have some sense as to how progress is taking place and what the challenges are along the way.

Ms. Golberg: Prevention and protection are very important points, and I certainly would not want you to have the impression that they are not a high priority for us. Canada has been involved in the UN mission in DRC, MONUC, for quite a long time. MONUC is the acronym for United Nations Organization Mission in DR Congo.

Mr. Angell referred to the tenth anniversary of Resolution 1265 on the protection of civilians in armed conflict. DRC is one of the UN missions that has an explicit Chapter 7 mandate to protect civilians, which means that MONUC is expected to take actions to deal with these kinds of issues. It is an issue that MONUC has struggled to deal with, but it is one that the mission is quite seized with, and seized with in part because of Canada's continued focus on it. For instance, MONUC is explicitly mandated to try to protect civilians before they are put at risk. There have been a number of efforts within MONUC to develop a series of protection strategies, so that the contingents, both military and police, are positioning themselves in order to mitigate the incidence of sexual violence. There have also been efforts to follow up on any incidents that have been done by peacekeepers themselves, which is a slightly different issue but equally important.

We have been focusing on ensuring that MONUC has the resources and people to do what needs to be done in order to address issues of protection and prevention. We have also deployed 12 Canadian Forces personnel to MONUC, which includes personnel that are in the rule of law section, specifically aimed at addressing issues of follow-up to instances that might occur. They are working with Congolese officials to help enhance the national corrections and the national justice system, again, to ensure that any perpetrators of violence against the civilian population are brought to justice.

Le sénateur Mercer : Nous aurons des résultats concrets lorsque nous pourrons constater une diminution des actes de violence sexuelle dont sont victimes les femmes et les enfants. Je ne sais pas comment on peut mesurer de telles choses. Il est important de traiter les victimes, et c'est la principale préoccupation, mais si nous ne réglons pas le problème, le cycle ne prendra jamais fin.

Mme Kostiuk : C'est exact, et votre commentaire est judicieux, car comme l'a dit le sénateur un peu plus tôt et comme vous l'avez mentionné, il faut s'occuper de prévention et de sensibilisation de la collectivité. J'aimerais revenir un peu à ce que j'ai dit tout à l'heure sur les données. Dans ce genre de contexte, il est difficile d'établir une base de référence, mais il s'agit d'une chose sur laquelle nous nous penchons sérieusement et cela nous permet d'avoir une meilleure idée des progrès réalisés et, également, d'identifier les nouveaux défis.

Mme Golberg : La prévention et la protection sont des aspects très importants, et je ne voudrais pas que vous pensiez que nous n'estimons pas ces questions prioritaires. Le Canada participe à la mission des Nations Unies en République démocratique du Congo, la MONUC, depuis déjà assez longtemps. La MONUC, c'est la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo.

M. Angell a mentionné le 10^e anniversaire de la résolution 1265 sur la protection des civils en période de conflit armé. La mission en République démocratique du Congo est une des missions des Nations Unies qui, conformément au chapitre 7, a pour mandat de protéger les civils; cela veut dire que la MONUC doit prendre des mesures pour s'attaquer à ce genre de problème. La MONUC essaie depuis longtemps de composer avec ce genre de problème, mais la mission a pour mandat de se pencher sur ce genre d'activité, en partie parce que le Canada continue à insister pour qu'on accorde la priorité à ce genre de violence. Par exemple, la MONUC a pour mandat explicite de protéger les civils avant qu'ils ne soient en danger. La MONUC a déployé bien des efforts pour élaborer une série de stratégies de protection de sorte que les intervenants, les militaires et la police, soient en mesure d'atténuer l'incidence de la violence sexuelle. On s'est également efforcé d'assurer un suivi lorsque des casques bleus se sont rendus coupables de ce genre d'acte — un problème légèrement différent, mais tout aussi important.

Nous avons multiplié nos efforts pour nous assurer que la MONUC dispose des ressources et du personnel nécessaires pour faire ce qui doit être fait afin d'assurer la protection et la prévention. Nous avons également déployé 12 membres des Forces canadiennes à la MONUC, et certains d'entre eux sont affectés à la division sur la règle du droit, précisément pour essayer d'assurer un suivi jusqu'aux tribunaux si c'est nécessaire. Nous collaborons avec les représentants du gouvernement congolais afin d'améliorer le système correctionnel national et le système de justice, encore une fois, dans le but d'assurer que tous les auteurs d'actes de violence contre la population civile seront traduits en justice.

There is a range of things that we are doing with respect to the UN peacekeeping mission in addition to the aid work that CIDA has been investing in.

Senator Brazeau: Thank you all for being with us this afternoon. I have two questions. My first question is with respect to the friends of women group that was established in 2000. The way I see it in the presentation, this seems like a significant group at the UN level in terms of advocating for the implementation of Resolution 1325. Since its inception, have any progress reports issued or tabled with respect to its progress? What types of discussions are being held with different member states? What are different member states doing in terms of their implementation? What are some of the best practices and some of the barriers that we face?

Mr. Angell: The Friends of Women, Peace and Security, like a number of other such friends groups at the UN, operates, in effect, as an informal working group. Such groups bring together, usually at ambassadorial level, the countries that are willing to put in extra effort to see progress achieved around a particular issue. To my knowledge, they generally have not issued reports as such, although occasionally some groups will write letters or engage formally with the Secretariat, but most of the work is done informally.

I made reference in my intervention to the characterization by the UN Secretary-General of the efficiency of this particular group as a catalyst, but I am not aware of any formal reports as such that have been prepared about it.

Senator Brazeau: How many member states take part?

Mr. Angell: I think it is about 13, but the membership is not necessarily fixed. As milestones are approached, it may expand. During perceived quieter periods, it may contract. For example, the council has been very actively seized on the situation in DRC. Around issues such as that, you may see a surge in participation. On a regular basis, there are a good dozen, very active countries engaged.

Senator Brazeau: Second, with respect to a concern that I now have with the internal consultation or engagement process that you are doing internally, from my experience, the Department of Foreign Affairs has a consultation or engagement process with Aboriginal groups and NGOs with respect to the UN Declaration on the Rights of Indigenous People, the Organization of American States draft declaration on the rights of indigenous peoples. They are brought in, and I am not going to say if the process is good or not, but the point is there is at least a process. I am hoping that the department is not developing two different sets of consultation or engagement processes on these important issues.

Ms. Golberg: By virtue of the nature of Resolution 1325, there will be multiple consultation mechanisms because different issues need to be addressed at different segments of civil society. The resolution itself pulls together a whole range of issues, so we will be engaging different constituencies depending on the issues that need to be discussed. When we want to pull them all together, as

Pour ce qui est de la mission de maintien de la paix des Nations Unies, nous faisons toute une série de choses en plus de l'investissement en aide fournie par l'ACDI.

Le sénateur Brazeau : Merci de votre présence ici cet après-midi. J'ai deux questions. Ma première question porte sur le groupe d'amis des femmes qui a été créé en 2000. Selon votre exposé, il me semble que c'est, au sein des Nations Unies, un groupe important qui est axé sur la mise en œuvre de la résolution 1325. Depuis sa création, y a-t-il eu des rapports d'étapes émis ou déposés quant au progrès accompli? Quels types de discussions ont lieu avec les divers États membres? Que font les divers États membres pour cette mise en œuvre? Quelles seraient les pratiques exemplaires et les obstacles à surmonter?

M. Angell : Amis des femmes, de la paix et de la sécurité est un groupe, comme de nombreux autres groupes d'amis au sein des Nations Unies, qui fonctionne, en fait, en tant que groupe de travail informel. De tels groupes rassemblent d'habitude les ambassadeurs des divers pays prêts à déployer un effort supplémentaire pour faire progresser une question particulière. À ce que je sache, ils n'émettent pas de rapports en tant que tels, bien que certains groupes, de temps à autre, rédigent des lettres ou communiquent formellement avec le secrétariat, mais la plupart du travail se fait de façon informelle.

J'ai mentionné, dans mon exposé, le fait que le secrétaire général des Nations Unies considère que l'efficacité de ce groupe en particulier a servi de catalyseur, mais je ne suis pas au courant de rapports formels à son endroit.

Sénateur Brazeau : Combien d'États membres en font partie?

M. Angell : Treize à peu près, je crois, mais ce n'est pas coulé dans le béton. Plus les choses évoluent, plus le groupe pourrait prendre de l'expansion. Pendant les périodes considérées plus calmes, il se peut qu'il y ait moins de membres. Par exemple, le conseil a été saisi de la situation dans la RDC. Quand il y a de telles crises, il se peut que l'adhésion augmente. En général, il y a facilement une douzaine de pays qui participent activement au processus.

Le sénateur Brazeau : Deuxièmement, je me préoccupe du processus de consultation interne qui a lieu. D'après mon expérience, le ministère des Affaires étrangères consulte les groupes autochtones et les ONG en ce qui a trait à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, l'Organisation des États américains rédige une déclaration sur les droits des peuples autochtones. On les invite, et sans vouloir me prononcer quant aux côtés positif et négatif du processus, au moins il existe un processus. J'espère que le ministère ne prépare pas deux types différents de processus de consultation pour ces questions importantes.

Mme Golberg : Étant donné la nature de la résolution 1325, il y aura divers mécanismes de consultation puisque divers enjeux doivent être traités par divers segments de la société civile. La résolution elle-même touche toute une série de questions, donc nous consulterons divers groupes, dépendamment des questions qui doivent être discutées. Quand vient le temps de rassembler le

was done a few years ago with respect to a specific document, I do not see that changing. As a result of internal changes, we just need to figure out how we will manage that, but there will not be a change in the fact that we will continue to be engaging Canadian civil society on these issues. They are an extension of our ability to follow up on these issues.

Mr. Junke: We have limited capacity; our NGO interlocutors have limited capacity, so part of the challenge is figuring out how we can be most effective with our time. If you have 30 or 40 issues to address, not everyone is interested in all 40 issues. You have multiple mechanisms to do that, to be effective, and that will be part of the consultation process in trying to scope it in a way to make most effective use of our mutual time and we are getting the expertise addressed to issues we need. That is the ongoing challenge.

The Chair: You said that the Government of Canada has repeatedly requested a UN monitoring mechanism. I believe that is true in all the human rights. We pass so many conventions and the mechanism is self-reporting with each country saying what it has done. It often is a good news story rather than a balanced news story.

Is the reason we are pushing for the UN monitoring mechanism that it will draw together a way of assessing what countries are doing or assessing whether in fact on the ground we have helped individuals who are the subject of the conflict; in other words the women who have been abused, the children who have been abused? Will we be doing that or will we be creating another mechanism for countries to report how well they are doing? I say that with a slight cynicism.

Having been part of that process, if 200 countries are coming forward saying the good news story they have done, Canada has to put forward what it does well. However, that does not get at the symptomatic problems where we would be much better off — what happens in conflict situations — to examine what are our pluses and minuses to see if we can overcome the minuses.

My pitch is that I hope the UN monitoring mechanism is for the people rather than for another arena for nations to put on their best face.

Ms. Golberg: You have a definitely have a sympathetic ear amongst officials. When we talk about a monitoring mechanism, we hope it would be a monitoring mechanism with teeth, not unlike what was done with children in armed conflict. There you have an individual who speaks on behalf of those who have been most affected. Subsequent mechanisms have been established within the Security Council to “name and shame” countries that are not fulfilling their obligations with respect to children.

This issue is currently being discussed in New York as to what could such a mechanism look like, how would such a mechanism be different from the special adviser to the Secretary-General on gender issues and whether there needs to be something separate,

tout, comme cela a été fait il y a quelques années pour un document particulier, je ne crois pas que les choses risquent de changer. En raison de changements à l'interne, nous devons tout simplement voir comment gérer la situation, mais nous continuerons à obtenir la participation de la société civile canadienne dans ces démarches. Grâce à eux, nous allons un peu plus loin dans notre capacité de suivre ces dossiers.

M. Junke : Nous avons une capacité limitée; nos interlocuteurs des ONG ont une capacité limitée, donc le défi revient en partie à trouver une façon d'utiliser notre temps aussi efficacement que possible. S'il y a 30 ou 40 enjeux d'importance, tout le monde ne va pas s'intéresser aux 40 enjeux. Il y a divers mécanismes qui nous permettent d'être efficaces, et qui feront partie du processus de consultation; nous essayons d'utiliser notre temps et le leur aussi efficacement que possible et nous allons chercher les compétences qu'il faut en fonction des problèmes à résoudre. C'est un défi permanent.

Le président : Vous avez dit que le gouvernement du Canada a demandé à maintes reprises qu'il y ait un mécanisme de surveillance des Nations Unies. Je crois que c'est vrai pour toutes les questions des droits de la personne. Nous adoptons de nombreuses conventions et le mécanisme qui existe revient à une auto-évaluation faite par chaque pays quant à ce qu'il a réalisé. C'est souvent une vision positive plutôt qu'une vision équilibrée des choses.

Si nous demandons un mécanisme de surveillance au sein des Nations Unies, est-ce parce que cela nous permettrait d'évaluer ce que font les pays ou d'évaluer si, sur le terrain, nous avons aidé les victimes du conflit; en d'autres mots les femmes qui ont été victimisées, les enfants aussi? Est-ce bien cela que nous allons faire, ou allons-nous tout simplement créer un autre mécanisme permettant aux pays de faire rapport sur ce qu'ils font de bien? Je dis cela avec un certain cynisme.

J'ai participé au processus et je peux dire que si 200 pays ne font qu'énoncer les bonnes nouvelles quant à ce qu'ils ont fait, le Canada doit faire de même. Mais cela ne règle pas les problèmes symptomatiques, et je crois que nous profiterions davantage, dans des situations de conflit, d'une évaluation des côtés tant positifs que négatifs, pour que nous puissions régler les problèmes.

J'espère bien que le mécanisme de surveillance des Nations Unies servira à la population plutôt qu'aux nations qui veulent une autre occasion de se montrer sous leur meilleur jour.

Mme Golberg : Les fonctionnaires sont certainement bien disposés envers vous. Lorsque nous parlons d'un mécanisme de surveillance, nous souhaitons quelque chose de corsé, semblable à ce qui a été fait pour les enfants dans les situations de conflit armé. Dans ce cas-là, une personne parle au nom de ceux qui ont été le plus affectés par le conflit. Par la suite, d'autres mécanismes ont été établis au sein du Conseil de sécurité pour dénoncer publiquement les pays qui ne se conforment pas à leurs obligations envers les enfants.

À New York, on discute actuellement de cette question pour voir à quoi pourrait ressembler un tel mécanisme, en quoi il serait différent de la conseillère spéciale pour la parité des sexes ou s'il faut qu'il y ait un mécanisme distinct, par exemple, en ce qui a

for example, specifically with respect to sexual violence. It is an issue debated amongst council members and as you know, Canada is not a current member of the Security Council. Obviously, we have offered our opinions to the council and it is debating these issues.

Mr. Angell: This is an issue that is being discussed within the Security Council in the context of what we hope will be a resolution adopted before the end of this month or early next. It is very much a live issue on the council agenda. Ms. Golberg referred in passing to the evolution of the council's approach on children in armed conflict, the creation of a mechanism with teeth. We are hoping that something analogous is done with regard to women, peace and security.

The Chair: To all who have come forward today we appreciate that you have been able to present us with your notes. I hope this is the start of a dialogue. We intend to play our role, which is an oversight role of the government, and hopefully we will give you our best insights as to how we can further Resolution 1325 into some real realities. Thank you for coming this evening.

Senators, that concludes our hearings today. The steering committee has met over the summer discussing this issue and we will continue to do so. We have a steering committee. The focus has been what Senator Nancy Ruth provided for us a long time ago, something practical rather than theoretical. We want to move the yardstick ahead, so any good ideas or any witnesses you may have to further Resolution 1325 would be helpful.

(The committee adjourned.)

trait spécifiquement à la violence sexuelle. Cela se discute parmi les membres du conseil et, comme vous le savez, le Canada n'est pas actuellement membre du Conseil de sécurité. Bien entendu, nous avons partagé nos opinions avec le conseil et c'est lui qui débat de ces questions. .

M. Angell : Le Conseil de sécurité discute de cette question et nous espérons qu'une résolution sera adoptée avant la fin de ce mois ou au début du mois prochain. C'est une question très importante qui figure au programme du conseil. Mme Golberg a soulevé, en passant, l'évolution de l'approche du conseil pour ce qui est des enfants en situation de conflit armé, de la création d'un mécanisme corsé. Nous espérons quelque chose du même ordre pour les femmes, la paix et la sécurité.

Le président : Nous remercions tous nos invités d'avoir bien voulu nous faire part de leur mémoire. J'espère que voici le début d'un dialogue. Nous avons l'intention de jouer notre rôle, un rôle de surveillance au sein du gouvernement, et nous allons vous fournir le fruit de nos recherches quant à la façon d'actualiser davantage la résolution 1325. Merci de votre présence ici ce soir.

Chers sénateurs, voilà qui conclut nos audiences d'aujourd'hui. Le comité directeur s'est réuni pendant l'été pour discuter de la question et continuera à le faire. Nous avons bien un comité directeur. Il s'intéresse, comme prévu par le sénateur Nancy Ruth il y a déjà longtemps, aux questions pratiques plutôt que théoriques. Nous voulons faire avancer les choses, et donc nous apprécierions toute bonne idée ou suggestion de témoins nous permettant de faire avancer la résolution 1325.

(La séance est levée.)

Canadian Mounted Police:

Chief Superintendent Barbara Fleury, Director General,
International Policing.

International Development Agency:

Nadia Kostiuk, Regional Director General, Southern and Eastern
Africa Directorate.

Gendarmerie royale du Canada :

Surintendante principale Barbara Fleury, directrice générale, Police
internationale.

Agence canadienne de développement international :

Nadia Kostiuk, directrice générale régionale, Direction de l'Afrique
australe et de l'Est.



If undelivered, return COVER ONLY to:

Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

En cas de non-livraison,

retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

WITNESSES

North-South Institute:

Jennifer Salahub, Researcher, Conflict Prevention Program.

As an individual:

Tanja Bergen, Research Assistant to Dr. Erin Baines, Liu Institute for Global Issues, University of British Columbia.

Canadian Council for International Cooperation:

Surendrini Wijeyaratne, Policy Analyst, Peace-Building and Humanitarian Response.

Amnesty International Canada:

Lindsay Mossman, Campaigner, Women's Human Rights.

Peacebuild:

Kate McInturff, Coordinator, Gender and Peacebuilding Working Group.

Foreign Affairs and International Trade Canada:

David Angell, Director General, International Organizations Bureau;

Elissa Golberg, Director General, Stabilization and Reconstruction Task Force Secretariat;

Jim Junke, Director, Human Rights Policy Division.

(Continued on previous page)

TÉMOINS

Institut Nord-Sud :

Jennifer Salahub, chercheuse, Programme de prévention de conflits.

À titre personnel :

Tanja Bergen, adjointe à la recherche du professeur Erin Baines, Liu Institute for Global Issues, Université de la Colombie-Britannique.

Conseil canadien pour la coopération internationale :

Surendrini Wijeyaratne, analyste des politiques, Rétablissement de la paix et interventions humanitaires.

Amnistie internationale Canada :

Lindsay Mossman, militante, Droits humains des femmes.

Paix Durable :

Kate McInturff, coordonnatrice, Groupe de travail sur l'égalité entre les sexes et la consolidation de la paix.

Affaires étrangères et Commerce international Canada :

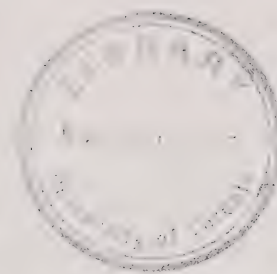
David Angell, directeur général, Direction générale des organisations internationales;

Elissa Golberg, directrice générale, Secrétariat du Groupe de travail pour la stabilisation et la reconstruction;

Jim Junke, directeur, Politique des droits de la personne.

(Suite à la page précédente)





Second Session
Fortieth Parliament, 2009

Deuxième session de la
quarantième législature, 2009

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

Human Rights

Droits de la personne

Chair:

The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Présidente :

L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Monday, September 28, 2009

Le lundi 28 septembre 2009

Issue No. 10

Fascicule n° 10

First meeting on:

The study of issues of sexual exploitation
of children in Canada

Première réunion concernant :

L'étude de la question de l'exploitation sexuelle
des enfants au Canada

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS :
(Voir à l'endos)

THE STANDING SENATE COMMITTEE
ON HUMAN RIGHTS

The Honourable A. Raynell Andreychuk, *Chair*

The Honourable Mobina S. B. Jaffer, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Brazeau	Lovelace Nicholas
* Cowan	Martin
(or Tardif)	Munson
* LeBreton, P.C.	Nancy Ruth
(or Comeau)	Poy
Dallaire	

*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Dallaire replaced the Honourable Senator Mitchell (*September 24, 2009*).

The Honourable Senator Poy replaced the Honourable Senator Mercer (*September 15, 2009*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT
DES DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable A. Raynell Andreychuk

Vice-présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer

et

Les honorables sénateurs :

Brazeau	Lovelace Nicholas
* Cowan	Martin
(ou Tardif)	Munson
* LeBreton, C.P.	Nancy Ruth
(ou Comeau)	Poy
Dallaire	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Dallaire a remplacé l'honorable sénateur Mitchell (*le 24 septembre 2009*).

L'honorable sénateur Poy a remplacé l'honorable sénateur Mercer (*le 15 septembre 2009*).

ORDER OF REFERENCE

Extract from the *Journals of the Senate*, Monday, June 22, 2009:

The Honourable Senator Andreychuk moved, seconded by the Honourable Senator Di Nino:

That the Standing Senate Committee on Human Rights be authorized to examine and report upon the issue of the sexual exploitation of children in Canada, with a particular emphasis on understanding the scope and prevalence of the problem of the sexual exploitation of children across the country and in particularly affected communities; and

That the committee submit its final report to the Senate no later than March 31, 2010, and that the committee retain all powers necessary to publicize its findings for 180 days after the tabling of the final report.

The question being put on the motion, it was adopted.

Le greffier du Sénat,

Gary W. O'Brien

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat* du lundi 22 juin 2009 :

L'honorable sénateur Andreychuk propose, appuyée par l'honorable sénateur Di Nino,

Que le Comité sénatorial permanent des droits de la personne soit autorisé à examiner, pour en faire rapport, la question de l'exploitation sexuelle des enfants au Canada, en particulier dans le but de comprendre l'ampleur et la prévalence du problème de l'exploitation sexuelle des enfants dans notre pays et dans les communautés particulièrement touchées;

Que le comité soumette son rapport final au plus tard le 31 mars 2010 et qu'il conserve tous les pouvoirs nécessaires pour diffuser ses conclusions dans les 180 jours suivant le dépôt du rapport final.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, September 28, 2009
(11)

[English]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 2:05 p.m., in room 257, East Block.

Members of the committee present: The Honourable Senators Brazeau, Dallaire, Munson and Nancy Ruth (4).

In attendance: Julian Walker, Analyst, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

The clerk of the committee informed the committee of the unavoidable absence of the chair, whereupon he presided over the election of an acting chair.

The Honourable Senator Munson moved that the Honourable Senator Dallaire be acting chair of the committee.

The question being put on the motion, it was adopted.

The acting chair took the chair.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Monday, June 22, 2009, the committee began its examination of issues of sexual exploitation of children in Canada.

WITNESSES:

Child Welfare League of Canada:

Gordon Phaneuf, Director of Strategic Initiatives.

UNICEF Canada:

Lisa Wolff, Director, Advocacy and Education.

Hindsight Group:

Sue McIntyre, Founder.

International Bureau for Children's Rights:

Nadja Pollaert, Director General;

Camille Karbassi, Program Manager, Child Trafficking.

Department of Justice Canada:

Catherine Kane, Acting Senior General Counsel, Criminal Law Policy Section;

Carole Morency, Acting General Counsel, Criminal Law Policy Section.

Public Safety Canada:

Barry MacKillop, Director General, Law Enforcement and Border Strategies.

PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 28 septembre 2009
(11)

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 14 h 5, dans la pièce 257 de l'édifice de l'Est.

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Brazeau, Dallaire, Munson et Nancy Ruth (4).

Également présent : Julian Walker, analyste, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Le greffier du comité informe le comité de l'absence inévitable de la présidente et il préside à l'élection d'un président suppléant.

L'honorable sénateur Munson propose que l'honorable sénateur Dallaire soit élu président suppléant du comité.

La question, mise aux voix, est adoptée.

Le président suppléant assume la présidence du comité.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le lundi 22 juin 2009, le comité entreprend l'examen de la question de l'exploitation sexuelle des enfants au Canada.

TÉMOINS :

Ligue pour le bien-être de l'enfance du Canada :

Gordon Phaneuf, directeur des initiatives stratégiques.

UNICEF Canada :

Lisa Wolff, directrice, Promotion des droits de l'enfant et de l'éducation.

Hindsight Group :

Sue McIntyre, fondatrice.

Bureau international des droits des enfants :

Nadja Pollaert, directrice générale;

Camille Karbassi, chargé de programme, traite d'enfants.

Ministère de la Justice Canada :

Catherine Kane, avocate générale principale par intérim, Section de la politique en matière de droit pénal;

Carole Morency, avocate générale intérimaire, Section de la politique en matière de droit pénal.

Sécurité publique Canada :

Barry MacKillop, directeur général, Application de la loi et stratégies frontalières.

Royal Canadian Mounted Police:

Superintendent Michel Aubin, Director, Immigration and Passport Program;

Superintendent John Bilinski, Officer in Charge, Canadian Police Centre for Missing and Exploited Children.

Mr. Phaneuf, Ms. Wolff, Ms. McIntyre, Ms. Pollaert and Mr. Karbassi each made a statement and, together, answered questions.

At 3:32 p.m., the committee suspended.

At 3:40 p.m., the committee resumed.

Ms. Morency, Ms. Kane, Mr. MacKillop, Superintendent Bilinski and Superintendent Aubin each made a statement and, together, answered questions.

At 5:12 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Gendarmerie royale du Canada :

Surintendant Michel Aubin, directeur, Programme d'exécution de la loi en matière d'immigration et de passeport;

Surintendant John Bilinski, officier responsable, Centre canadien de police pour les enfants disparus et exploités.

M. Phaneuf, Mme Wolff, Mme McIntyre, Mme Pollaert et M. Karbassi font chacun un exposé, puis, ensemble, répondent aux questions.

À 15 h 32, le comité suspend ses travaux.

À 15 h 40, la séance reprend.

Mme Morency, Mme Kane, M. MacKillop, et les surintendants Bilinski et Aubin font chacun un exposé, puis, ensemble, répondent aux questions.

À 17 h 12, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

Le greffier du comité,

Adam Thompson

Clerk of the Committee

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, September 28, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 2:05 p.m. to examine the issue of sexual exploitation of children in Canada, with a particular emphasis on understanding the scope and prevalence of the problem of the sexual exploitation of children across the country and in particularly affected communities.

[English]

Adam Thompson, Clerk of the Committee: Honourable senators, it is my duty to inform you of the unavoidable absence of the chair and to preside over the election of an acting chair. I am now prepared to receive nominations.

Senator Munson: I wish to nominate Senator Roméo Dallaire as acting chair.

Mr. Thompson: Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion that the Honourable Senator Dallaire be acting chair of this committee?

Hon. Senators: Agreed.

Mr. Thompson: I invite Senator Dallaire to take the chair.

Senator Roméo Antonius Dallaire (*Acting Chair*) in the chair.

The Acting Chair: Honourable senators and witnesses welcome to this first session on a significant new study we are launching today.

We have convened the committee to begin the study on the sexual exploitation of children in Canada. Thank you for giving me the opportunity today to be acting chair. I am particularly happy about it because I have been working with honourable senators for nearly two years to try to bring this study to this forum.

We received our mandate last June 22. We are mandated to do a complete and thorough study. The order of reference asks this committee as our mission statement: To examine the issue of sexual exploitation of children in Canada with a particular emphasis on understanding the scope and prevalence of the problem of sexual exploitation of children across the country and in particular affected communities. You can put between brackets, Aboriginal communities, in particular.

We will begin with speaking to a group of non-government witnesses. For the second phase, we will have government officials. The choice of witnesses today, honourable senators, is based on our need to get a good overview and feel for the exercise from both sides. Then, we will pursue more specifics as we continue to call forward witnesses on the problem.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 28 septembre 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 14 h 45, pour examiner la question de l'exploitation sexuelle des enfants au Canada, en particulier dans le but de comprendre l'ampleur et la prévalence du problème de l'exploitation sexuelle des enfants dans notre pays et dans les collectivités particulièrement touchées.

[Traduction]

Adam Thompson, greffier du comité : Mesdames et messieurs les sénateurs, il m'appartient de vous informer de l'absence inévitable de la présidente et de procéder à l'élection d'un président suppléant. Je suis prêt à recevoir des propositions à cet effet.

Le sénateur Munson : J'aimerais proposer le sénateur Roméo Dallaire comme président suppléant.

M. Thompson : Vous plaît-il, mesdames et messieurs les sénateurs, d'adopter la motion à l'effet que le sénateur Dallaire soit président suppléant du comité?

Les sénateurs : D'accord.

M. Thompson : J'invite le sénateur Dallaire à prendre place au fauteuil.

Le sénateur Roméo Antonius Dallaire (*président suppléant*) occupe le fauteuil.

Le président suppléant : Mesdames et messieurs les sénateurs, mesdames et messieurs les témoins, je vous souhaite la bienvenue à la première séance portant sur une nouvelle étude importante que nous amorçons aujourd'hui.

Les membres du comité ont été convoqués pour commencer l'étude sur l'exploitation sexuelle des enfants au Canada. Je vous remercie de me permettre aujourd'hui d'être président suppléant. Je m'en réjouis particulièrement parce qu'il y a près de deux ans que je travaille avec des honorables sénateurs dans le but d'aborder l'étude dans le contexte du comité.

Nous avons reçu le mandat de mener une étude complète et exhaustive le 22 juin dernier. L'énoncé de mission du comité est libellé ainsi dans l'ordre de renvoi : « Examiner la question de l'exploitation sexuelle des enfants au Canada, en particulier dans le but de comprendre l'ampleur et la prévalence du problème de l'exploitation sexuelle des enfants dans notre pays et dans les communautés particulièrement touchées. » Vous pouvez ajouter entre parenthèses : en particulier dans les communautés autochtones.

Nous allons commencer par discuter avec un groupe de témoins non gouvernementaux. Nous accueillerons ensuite, pour la deuxième partie, des représentants du gouvernement. Le choix des témoins qui sont ici aujourd'hui, mesdames et messieurs les sénateurs, est fondé sur notre besoin d'obtenir une bonne vue d'ensemble et une idée du projet de la part des deux parties. Nous approfondirons ensuite la question au fur et à mesure que nous accueillerons d'autres témoins.

Sexual exploitation of children is a type of human rights violation that takes many forms. It is difficult to gather data about this persistent problem and the data and studies are not always scientific. This is an emotional topic.

The aim of this study is to gather facts. Once we have gathered those facts and considered their implications, we will present our recommendations, which could lead to legislation to eradicate the abuse of children's human rights in our country.

As a Senate committee, we will perform our responsibilities within the limits of our capabilities. We will tackle this issue from all sides and work toward the elimination of child sexual exploitation.

Honourable senators, those are my opening remarks. Have senators any comments they would like to raise before we introduce our first series of witnesses and get into the heart of the subject?

Senator Nancy Ruth: Senator Dallaire, do you expect this study will take months or years?

The Acting Chair: We estimate that we will be involved in this study for this session and the next, after which we will present our report based on our findings. The volume of witnesses is astronomical; however, they do not necessarily fill all the gaps or prevent and protect those whose human rights are being violated. This will be extensive review.

We have on our list first Mr. Gordon Phaneuf, Director of Strategic Initiatives with the Child Welfare League of Canada.

We have Lisa Wolff, Director, Advocacy and Education, from UNICEF Canada, and Sue McIntyre, Founder, Hindsight Group. We also have from the International Bureau for Children's Rights, with headquarters in Montreal, Mr. Karbassi, Program Manager, Child Trafficking and Ms. Nadja Pollaert, Director General.

[Translation]

The Acting Chair: The plan is to follow the witness list. We ask you, out of respect for your colleagues, to not go on at too much length on your topic, in order to leave enough time for questions. Your presentation should last from eight to ten minutes.

[English]

You are our first witnesses on this very significant study. Just to set the scene, former Senator Landon Pearson, who retired not long ago, is with us today. Senator Pearson was the Prime Minister's voice on child protection. She has remained close to the file and has been advising me and assisting greatly in the subject.

L'exploitation sexuelle des enfants est un type de violation des droits de la personne qui prend diverses formes. Il est difficile de recueillir des données sur ce problème constant; de plus, les données et les études ne sont pas toujours scientifiques. C'est un sujet émotionnel.

L'objectif de notre étude est de recueillir des faits. Une fois les faits recueillis et leurs répercussions considérées, nous présenterons nos recommandations, qui pourraient mener à des mesures législatives visant à éradiquer les violations des droits des enfants dans notre pays.

En tant que comité sénatorial, nous ferons tout notre possible pour accomplir notre devoir. Nous aborderons la question sous tous les angles dans le but de mettre fin à l'exploitation sexuelle des enfants.

Mesdames et messieurs les sénateurs, voilà mon introduction. Y en a-t-il parmi vous qui aimeraient dire quelque chose avant que nous présentions nos premiers témoins et que nous entrons dans le vif du sujet?

Le sénateur Nancy Ruth : Sénateur Dallaire, pensez-vous que cette étude prendra des mois ou des années?

Le président suppléant : Nous prévoyons consacrer la session actuelle et la prochaine à l'étude; nous présenterons ensuite notre rapport fondé sur nos conclusions. Le nombre de témoins est astronomique; toutefois, ils ne comblent pas nécessairement toutes les lacunes, ils ne font pas la prévention ou ne protègent pas les victimes de violation des droits de la personne. Nous procéderons à un examen approfondi.

Nous accueillons d'abord M. Gordon Phaneuf, directeur des initiatives stratégiques de la Ligue pour le bien-être de l'enfance du Canada.

Nous accueillons aussi Lisa Wolff, directrice, promotion des droits de l'enfant et de l'éducation, d'UNICEF Canada, ainsi que Sue McIntyre, fondatrice du Hindsight Group. Nous comptons aussi parmi nous M. Karbassi, chargé de programme, traite d'enfants, et Mme Nadja Pollaert, directrice générale, tous deux du Bureau international du droit des enfants, dont le siège social est situé à Montréal.

[Français]

Le président suppléant : Le plan est de suivre l'ordre des témoins. On vous demande, par respect pour vos collègues, de ne pas vous éterniser sur votre sujet afin de laisser suffisamment de temps pour la période des questions. On s'attend à ce que vous fassiez une présentation d'une durée de huit à 10 minutes.

[Traduction]

Vous êtes les premiers témoins que nous accueillons dans le cadre de cette étude de grande importance. Je tiens à vous informer que l'ex-sénateur Landon Pearson, qui a pris sa retraite il n'y a pas longtemps, est ici aujourd'hui. Le sénateur Pearson était la porte-parole du premier ministre sur la protection de l'enfance. Elle ne s'est pas éloignée du dossier; elle m'a donné des conseils et nous aide beaucoup.

We have a lot of emotion behind this topic but we want to bring some facts to work with and chew on.

Gordon Phaneuf, Director of Strategic Initiatives, Child Welfare League of Canada: Thank you for the opportunity to provide some remarks. I will read my comments, which are relatively brief. We will add comments after if you find it useful to do so.

It is my pleasure to be here today on behalf of the Child Welfare League of Canada. It is timely and appropriate that your committee is undertaking an examination of child sexual exploitation in Canada. We recognize that the protection of children from sexual exploitation is foremost in your minds, and that determining the appropriate role of the government and the state in protecting children requires sensitivity to a children's rights' perspective and observance of the principle of the best interests of the child.

The Child Welfare League of Canada has publicly endorsed the report entitled *Children: The Silenced Citizens*, issued by this committee. We commend the committee for its leadership, sensitivity and courage in addressing the issues relating to the protection, safety and well-being of children.

We believe that both legal and social remedies are required to combat sexual exploitation. In developing long-term strategies to prevent sexual exploitation, we believe that a focus on the social determinants of child health and well-being is key. Such a focus addresses the importance of early child development, ready access to social support, social inclusion, adequate housing, safe physical environments and gender equality, to name some of the key determinants.

We acknowledge that the role of criminal and civil law is important — and clearly, the federal government has done very important work in the criminal law — but legal strategies must be tied to adequate social support. In that regard, the report of the Federal Ombudsman for Victims of Crime is instructive in its call for the federal government, in conjunction with provincial and municipal governments, to develop a national strategy to expand the network of child advocacy centre models in communities across Canada.

There are many steps that should and could be taken to better protect children from sexual exploitation. In the interests of time and with an eye to focusing on those that are most achievable in the foreseeable future, we offer three. The first is the issue of unreported sexual exploitation. We would call that the need to promote public and professional education to respond to the invisible child victims of sexual exploitation.

Let me remind the committee, which you probably well know, that a significant portion — in fact, there is some research that suggests a very large portion — of all cases of child sexual exploitation are not reported to the authorities, whether to the child welfare authorities or to law enforcement. These cases are

Ce sujet déborde d'émotions, mais nous voulons faire ressortir des faits avec lesquels travailler et sur lesquels nous pencher.

Gordon Phaneuf, directeur des initiatives stratégiques, Ligue pour le bien-être de l'enfance du Canada : Merci de nous permettre de partager avec vous. Je vais vous lire mes commentaires, qui sont relativement brefs. Nous en ajouterons plus tard si vous croyez que cela vous serait utile.

Je suis heureux d'être ici aujourd'hui au nom de la Ligue pour le bien-être de l'enfance du Canada. Votre examen de l'exploitation sexuelle des enfants au Canada est opportun et il tombe à point. Nous reconnaissons que la protection des enfants contre l'exploitation sexuelle compte parmi vos priorités; nous reconnaissons aussi qu'il faut être sensible aux droits des enfants et qu'il faut respecter le principe des intérêts supérieurs des enfants dans la détermination du rôle que le gouvernement et l'État devraient jouer dans la protection de l'enfance.

La Ligue pour le bien-être de l'enfance du Canada a appuyé publiquement le rapport intitulé *Les enfants : des citoyens sans voix* présenté par votre comité. Nous louons le comité pour son leadership, sa sensibilité et son courage dans sa façon d'aborder les questions touchant la protection, la sécurité et le bien-être des enfants.

Nous croyons qu'il faut tant des remèdes juridiques que sociaux pour combattre l'exploitation sexuelle. Nous sommes d'avis que la clé pour élaborer des stratégies à long terme de prévention de l'exploitation sexuelle, c'est de se concentrer sur les déterminants sociaux de la santé et du bien-être des enfants. Une telle approche traite de l'importance du développement du jeune enfant, de l'accès facile à de l'accompagnement social, de l'inclusion sociale, du logement adéquat, des environnements physiques sécuritaires et de l'égalité entre les sexes, pour ne nommer que quelques déterminants principaux.

Nous reconnaissons que le rôle des droits pénal et civil est important — et il est évident que le gouvernement a accompli de grandes choses dans le domaine du droit pénal —, mais les stratégies juridiques doivent être liées à de l'accompagnement social approprié. Sur ce plan, le rapport de l'ombudsman fédéral des victimes d'actes criminels en dit long; il demande au gouvernement fédéral, en collaboration avec les administrations provinciales et municipales, de créer une stratégie nationale visant l'expansion du réseau des centres de défense de l'enfance dans les collectivités du Canada.

Les mesures que nous pourrions et devrions prendre pour mieux protéger les enfants contre l'exploitation sexuelle sont nombreuses. En raison du temps et en tentant de nous concentrer sur celles qui seraient les plus réalisables dans un proche avenir, nous en proposons trois. La première touche l'exploitation sexuelle non signalée. Nous pourrions l'appeler le besoin de promouvoir l'éducation publique et professionnelle afin d'agir pour les victimes invisibles de l'exploitation sexuelle des enfants.

J'aimerais rappeler au comité, qui est probablement déjà au courant, qu'une grande partie — une très grande partie, en fait, selon certaines recherches — des cas d'exploitation sexuelle des enfants ne sont pas signalés aux autorités — ni aux bureaux de protection de l'enfance ni à la police. On appelle souvent ces cas

often referred to as “unreported abuse.” These are the invisible victims of abuse and the victims that we are failing to protect. These victims are not receiving the appropriate response, intervention and treatment. Hence, coordinated, well-planned efforts must be undertaken to uncover these cases and provide timely, skilled, appropriate, sensitive interventions. That is our first point.

The second point complements the first. I applaud the committee chair in identifying the need for a study and the need to get at the dimensions of this problem, which are keys to having effective responses.

It is important to develop effective data collection, monitoring and analysis systems to better understand the dimensions and dynamics of unreported abuse and unreported sexual exploitation to track progress and to inform policy and programming at all levels of service.

The last point is the need to develop a multi-dimensional, intersectoral, cross-governmental national plan of action on sexual exploitation of children. Those are our comments and we will be happy to expand on those further if it is useful.

The Acting Chair: Please clarify your third point.

Mr. Phaneuf: We suggest a national plan of action on sexual exploitation that is multi-dimensional and intersectoral, including the governmental, non-governmental, corporate and voluntary sectors, and that it cut across all levels of government.

The Acting Chair: Including the NGOs.

Mr. Phaneuf: Yes.

Lisa Wolff, Director, Advocacy and Education, UNICEF Canada: Good afternoon. I appreciate the opportunity to discuss what UNICEF calls a “systems approach” to strengthen the child protection environment. I will discuss the key parts of the systems approach briefly and hope to elucidate some opportunities for strengthening that in Canada. I hope you will find some of the themes repeated are helpful and not redundant.

The sexual exploitation of children under 18 years occurs along a continuum from sexual abuse to commercial forms of sexual exploitation. It is easy to see them as vertical silos but they are really parts of a common problem.

Many international studies and studies in Canada show that the commercial aspects of sexual exploitation are increasing rapidly. These are the forms that we know of as child abuse imagery and materials — also called child pornography — the exploitation of children in the sex trade and exploitation through travel and tourism.

It is important to understand that even commercial forms are, in the balance, perpetrated against those who are closest to children and in positions of trust with them. Both abuse and

« les abus non signalés ». Il s'agit des victimes invisibles de l'abus, celles que nous n'arrivons pas à protéger. Ces victimes ne reçoivent pas la réaction, l'intervention et le traitement dont elles ont besoin. C'est pourquoi il faut déployer des efforts coordonnés et bien planifiés afin de mettre au jour ces cas et de réaliser des interventions opportunes, compétentes, convenables et sensibles. Voilà notre premier point.

Notre deuxième point complète le premier. Je félicite le président du comité d'avoir reconnu le besoin de mener une étude et de trouver les différentes dimensions du problème; c'est ce qu'il faut pour mettre en place des réactions efficaces.

Il faut créer des systèmes efficaces de collecte, de contrôle et d'analyse des données afin de mieux comprendre les dimensions et la dynamique des abus et de l'exploitation sexuelle non signalés, ce qui permettra de suivre les progrès et d'influencer les politiques et la programmation à tous les échelons de service.

Le dernier point est le besoin de créer un plan d'action national multidimensionnel, intersectoriel et pangouvernemental portant sur l'exploitation sexuelle des enfants. Voilà ce que nous voulions dire; nous pouvons élaborer si cela peut être utile.

Le président suppléant : Veuillez préciser votre troisième point.

M. Phaneuf : Nous proposons un plan d'action national portant sur l'exploitation sexuelle des enfants qui serait multidimensionnel et intersectoriel — ce qui inclut les secteurs gouvernemental et non gouvernemental, ainsi que ceux des entreprises et des bénévoles — et qui engloberait tous les paliers du gouvernement.

Le président suppléant : Y compris les ONG.

M. Phaneuf : Oui.

Lisa Wolff, directrice, Promotion des droits de l'enfant et de l'éducation, UNICEF Canada : Bonjour. Je suis heureuse de pouvoir vous parler de ce qu'on appelle à UNICEF une « approche systémique » pour renforcer le milieu de la protection de l'enfance. Je vais parler brièvement des éléments clés de l'approche systémique; j'espère vous faire découvrir des occasions de renforcer cela au Canada. J'espère que vous trouverez la répétition de certains thèmes utile et non redondante.

L'exploitation sexuelle des enfants de moins de 18 ans prend une gamme de formes, de l'abus sexuel aux formes commerciales. C'est facile de considérer les différentes formes comme des réalités distinctes, mais en vérité, elles constituent toutes un seul et même problème.

De nombreuses études internationales et canadiennes montrent que les aspects commerciaux de l'exploitation sexuelle augmentent rapidement. Il s'agit des formes que nous connaissons comme les images et le matériel montrant des enfants exploités sexuellement — qu'on appelle aussi « pornographie juvénile » —, les enfants impliqués dans le commerce du sexe, ainsi que l'exploitation par le biais des voyages et du tourisme.

Il faut bien comprendre que, tout compte fait, même les formes commerciales sont commises par les personnes qui se trouvent le plus près des enfants et qui sont dans des situations de confiance.

exploitation are facilitated by the sexualization of children in the media and the persistence of social and political environments that fail to adequately protect children.

In all of its manifestations, the sexual exploitation of children is a human rights violation that requires rights-based responses. These responses should be embedded within the principles of children's rights, including the best interests of children and the voice and perspectives of children. Children's rights are interconnected; therefore, the sexual exploitation of children mitigates the entire range of the realization of these rights. Responses should be holistic and based on the convention and other normative standards rather than address the manifestations as isolated problems, such as trafficking and child abuse imagery.

We all know that the best way to deal with child exploitation is to stop it before it happens; and there is no single way to do that. A systems approach involves working through several coordinated strategies ranging from legislation, to data collection and monitoring and to preventive and recovery programs. A systems approach sees a sexually abused and exploited child not as a victim of trafficking or abuse but as a failure in a series of links in the child protection system.

The different parts of the system that I will highlight are interdependent, for example: legislation and law enforcement influences, social norms and behaviours and attitudes of individuals, and data collection and monitoring, inform service provision. It is impossible to work on one aspect independently.

The first element of a protective system is government commitment. The federal government has a National Strategy to Protect Children from Exploitation on the Internet. It has achieved incredible things but addresses mainly one form of child sexual exploitation. However, a systems approach is called for in the form of a national strategy addressing all forms of sexual abuse and exploitation. Children experience their rights and exploitation in various dimensions. The distinctions between trafficking or child prostitution are artificial constructs that are not consistent with the way in which children see the issues. Many sexually exploited children have experienced a range of different forms of exploitation. In 2007, this committee called on the federal government to develop a national strategy to combat sexual exploitation in its different forms. We recommend that a systems approach take that forward in the form of a plan.

The second element in a protective system is legislation and law enforcement. We agree that Canada has a strong legislative framework grounded in international norms and instruments. Further legislative work could be looked at, including federal legislation to mandate ISP reporting, for example, and some

La violence et l'exploitation sont facilitées par la sexualisation des enfants dans les médias, ainsi que par la persistance de contextes sociaux et politiques qui ne protègent pas bien les enfants.

L'exploitation sexuelle des enfants dans toutes ses formes constitue une violation des droits de la personne qui nécessite des réactions fondées sur les droits. Ces réactions devraient être enchâssées dans les principes des droits des enfants, y compris les intérêts supérieurs des enfants, leurs voix et leurs points de vue. Les droits des enfants sont interreliés; l'exploitation sexuelle des enfants nuit donc à la réalisation de l'ensemble de leurs droits. Les réactions devraient être holistiques. Elles ne devraient pas aborder les différentes formes, par exemple la traite et les images d'enfants exploités, comme des problèmes isolés; elles devraient plutôt être fondées sur la convention et sur d'autres normes.

Tout le monde sait que le meilleur moyen de gérer l'exploitation sexuelle est de l'enrayer avant qu'elle ne commence. Il n'y a pas une façon unique d'y arriver. L'approche systémique emploie plusieurs stratégies combinées, de mesures législatives à des programmes de prévention et de récupération, en passant par la collecte et le contrôle des données. Dans l'optique de l'approche systémique, un enfant exploité sexuellement n'est pas une victime de traite ou d'abus; il représente l'échec d'une série de chaînons dans le système de protection de l'enfance.

Les différentes parties de l'approche dont je vais parler sont interdépendantes, par exemple : l'influence de la loi et des organismes d'application de la loi; les normes sociales, les comportements et les attitudes des gens; la collecte et le contrôle des données — tout cela a une incidence sur les services fournis. C'est impossible d'aborder un aspect comme s'il était indépendant.

Le premier élément d'un système de protection est l'engagement du gouvernement. Le gouvernement fédéral a mis en place une Stratégie nationale pour la protection des enfants contre l'exploitation sexuelle sur Internet. Cette stratégie a permis d'accomplir de grandes choses, mais elle porte principalement sur un seul type d'exploitation sexuelle des enfants. Or, ce qu'il faut, c'est une approche systémique qui prendrait la forme d'une stratégie nationale portant sur tous les types de violence et d'exploitation sexuelle. Les enfants vivent leurs droits et l'exploitation de différentes façons. Les distinctions entre la traite et la prostitution des enfants sont des constructions artificielles qui ne correspondent pas à la façon dont ils abordent la question. De nombreux enfants exploités sexuellement ont été victimes de toute une gamme de différentes formes d'exploitation. En 2007, votre comité a recommandé au gouvernement fédéral de mettre en place une stratégie nationale pour protéger contre l'exploitation sexuelle dans ses différentes formes. Nous recommandons d'aller plus loin en utilisant l'approche systémique pour dresser un plan.

Le deuxième élément d'un système de protection est la loi et l'application de la loi. Nous sommes d'accord que le cadre législatif du Canada est fort et qu'il tire ses fondements de normes et d'instruments internationaux. Toutefois, on pourrait considérer d'autres mesures législatives, y compris la création d'une loi

strengthening of the use of our extra-territorial provisions around the abuse of children in travel and tourism. As well, children under 18 years of age should be treated as victims, never as criminals.

There are concerns in Canada related to adequate law enforcement and weak penalties and low conviction rates for child abusers and exploiters relative to those for adult victims. There is a risk of focusing too much on perpetrators at the cost of primary prevention efforts, but it is an important part of the systems approach. Strong, well-communicated penalties send messages to victims such that they are encouraged to come forward; to law enforcement that the required heavy resources are worth it; and to society that children do not have a lesser legal status and should not be more exploitable than adults.

The third element in a protective systems approach pertains to the attitudes, social customs and practices in a country. I emphasize that successful child protection begins with prevention, which perhaps I should have discussed first given its importance. Primary prevention can be the most challenging because it takes the most resources but shows the least visible results over the longest period of time. However, as the UN *Study on Violence Against Children* affirmed, all forms of violence against and exploitation of children are preventable, and we should act as a society as though we believe that.

We have come a long way since the days when sexual abuse and the exploitation of children were confined to secrecy, before the Stockholm congress put it on the legislative agenda. At the same time, we have seen in the media an increasing normalization of the sexual demand for children, so there are various trends that we must deal with. There are various mandatory reporting pieces of legislation in place provincially, certainly in Manitoba and Ontario. There are children's help lines, such as Cybertip.ca, and various public awareness initiatives both federal and provincial. However, we still find many citizens, and children themselves, reluctant to report exploitation. We have to look at whether we have the right mechanisms in place so that child exploitation is not condoned in our society. We might want to look at social marketing approaches, such as those that have worked in respect of domestic abuse, smoking and even recycling.

The fourth element in a child protective system includes children's life skills, knowledge and participation. There is still contention in Canada around how much we are willing to allow children to have sexual and protective education in schools and in the media, although it is their right under the UN Convention on

fédérale qui rendrait le signalement obligatoire pour les FSI, par exemple, et le renforcement du recours à nos dispositions extraterritoriales relativement à l'exploitation des enfants dans le cadre de voyages ou par le biais du tourisme. En outre, les enfants de moins de 18 ans devraient toujours être traités comme des victimes et non comme des criminels.

Il y a au Canada certaines préoccupations au sujet de l'application adéquate de la loi, des peines légères et de faibles taux de condamnation pour les abuseurs et les exploiters d'enfants, comparativement à ce qui a trait aux victimes adultes. En se concentrant trop sur les criminels, on court le risque de ne pas déployer assez d'efforts de prévention primaire, mais cela demeure une partie importante de l'approche systémique. Les peines sévères qui sont bien communiquées encouragent les victimes à se prononcer; elles montrent aux organismes d'application de la loi que l'étendue des ressources requises en vaut le coup; et elle transmet le message à la société que les enfants n'ont pas un statut juridique moindre et qu'ils ne devraient pas être plus exploitables que les adultes.

Le troisième élément d'une approche systémique de la protection se rapporte aux attitudes, aux coutumes sociales et aux pratiques d'un pays. Je mets l'accent sur le fait que pour réussir à protéger les enfants, il faut commencer par la prévention; j'aurais peut-être dû aborder ce point en premier étant donné sa grande importance. La prévention primaire pose le plus grand défi, car elle emploie le plus de ressources, mais elle affiche le moins de résultats sur la plus longue période. Toutefois, comme l'a montré l'*Étude sur la violence contre les enfants* des Nations Unies, toutes les formes de violence contre les enfants et d'exploitation de ces derniers sont évitables; en tant que société, nous devrions agir comme si nous croyions en cette affirmation.

Nous avons fait beaucoup de chemin depuis la période où l'abus sexuel et l'exploitation des enfants étaient gardés dans le secret, avant que le congrès de Stockholm leur donne une place dans le programme législatif. En même temps, les médias normalisent de plus en plus la demande sexuelle pour les enfants. Nous avons donc diverses tendances à gérer. Les provinces ont adopté différentes lois qui rendent le signalement obligatoire, certainement le Manitoba et l'Ontario. Il existe des lignes d'assistance, comme Cyberaide.ca, et de nombreux projets publics de sensibilisation, tant dans les provinces qu'au fédéral. Toutefois, beaucoup de citoyens, y compris les enfants eux-mêmes, hésitent encore à signaler l'exploitation. Nous devons donc nous assurer que les bons mécanismes ont été mis en place pour montrer que notre société n'admet pas l'exploitation des enfants. Nous pourrions nous pencher sur des méthodes de marketing social comme celles qui ont fonctionné pour la violence familiale, le tabagisme et même le recyclage.

Le quatrième élément d'un système de protection des enfants englobe les aptitudes à la vie quotidienne, les connaissances et la participation des enfants. Le débat sévit toujours au Canada autour de la question de savoir à quel point nous sommes prêts à éduquer nos enfants en matière de sexualité et de protection, à

the Rights of the Child and should not be mitigated by the interests of other groups.

The fifth element is the capacity of those in contact with the child. I would like to suggest that all sectors must be given the capacity to have professional standards clearly communicated on how to identify and refer exploited children. They need clear referral mechanisms so that they understand where to go to report sexual abuse and exploitation. Cross-sectoral coordination is the key to this: All of the key actors in the health, education and child welfare sectors should have an understanding of how and where to report. It has also been suggested that having sexual exploitation specialists within each sector is important.

At the prevention level, we have a plethora of projects and programs at the provincial and federal levels. However, we do not seem to have a way of improving and standardizing child protection evaluation to truly understand what is working, what could be extended to underserved jurisdictions and remote areas, and what could be converted to sustainable programs instead of short-lived projects.

The last element of a child protection system is monitoring and data collection. I know that this committee is concerned about understanding the prevalence of sexual exploitation, which thrives in secrecy. Therefore, a well-coordinated system of data collection is critical to developing a strong protective environment, but the lack of it should not block our resolve to act. Some people believe that we know enough to begin investing more in preventive programs. Data is generally weak in every country due to gaps in data collection and problems at the sub-national level in comparability, coordination, monitoring and severe under-reporting. In Canada, we rely on a patchwork of studies and indicators to inform our approaches. One indicator that is sobering but worth recalling is that children account for 61 per cent of all victims, including adults, of sexual assault reported to police but account for only 21 per cent of all victims of physical assault. Children are much more sexually exploited than adults are sexually exploited — a sobering fact. The data are from the *Canadian Incidence Study of Reported Child Abuse and Neglect* of 2003.

We hope that a consensus on a data collection and monitoring regime that addresses all forms of sexual exploitation could be connected to a national plan of action to help us to inform ourselves along the way. Also, as this committee recommended in 2007, a national children's commissioner should be put in place to help monitor the sexual exploitation of children and advocate for investment in preventing it.

l'école et dans les médias, bien que ce droit leur soit conféré par la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies, droit qui ne devrait pas être amoindri par les intérêts d'autres groupes.

Le cinquième élément est le pouvoir des personnes qui ont une relation avec l'enfant. J'aimerais suggérer qu'il faut communiquer clairement à tous les secteurs les normes professionnelles sur la façon d'identifier et de diriger les enfants exploités. Les différents secteurs ont besoin de mécanismes de direction précis afin de savoir auprès de qui signaler l'exploitation et les abus sexuels. Pour y arriver, la coordination entre les secteurs est essentielle : tous les intervenants principaux des secteurs de la santé, de l'éducation et de la protection de l'enfance devraient savoir auprès de qui et comment faire les signalements. Certains croient aussi qu'il faudrait que des spécialistes en exploitation sexuelle travaillent dans chaque secteur.

Sur le plan de la prévention, nous avons une pléthore de projets et de programmes aux échelles provinciales et fédérale. Or, nous ne semblons pas avoir de moyens d'améliorer et de normaliser l'évaluation de la protection de l'enfance afin de bien comprendre les mesures qui fonctionnent, celles qui pourraient être étendues de façon à toucher les endroits éloignés et négligés, et celles qui pourraient passer de projets à courte durée à des programmes durables.

Le dernier élément d'un système de protection de l'enfance est le contrôle et la collecte des données. Je sais que votre comité tient à comprendre la prévalence de l'exploitation sexuelle, qui réussit dans le secret. Ainsi, l'existence d'un système de collecte des données bien coordonné est essentielle à la création d'un milieu très sécuritaire, mais son absence ne devrait pas nuire à notre résolution d'agir. Certains croient que nous en savons assez pour commencer à investir davantage dans des programmes de prévention. De façon générale, les données sont fragmentaires dans tous les pays en raison des interruptions dans la collecte des données et des difficultés à l'échelle infranationale en matière de comparabilité, de coordination, de contrôle et de sous-signalement grave. Au Canada, nous fondons nos approches sur des indicateurs et des études disparates. Un indicateur qui fait réfléchir, mais qu'il vaut la peine de rappeler, est que les enfants comptent pour 61 p. 100 de toutes les victimes, y compris les adultes, d'abus sexuels signalés à la police, mais qu'ils comptent seulement pour 21 p. 100 de toutes les victimes de violence physique. Les enfants sont beaucoup plus exploités sexuellement que les adultes — un fait qui pousse à la réflexion. Les données sont tirées de l'*Étude canadienne de l'incidence des signalements de cas de violence et de négligence envers les enfants* de 2003.

Nous espérons qu'une entente sur un système de collecte et de contrôle des données qui toucherait toutes les formes d'exploitation sexuelle pourrait être reliée à un plan d'action national pour nous aider à nous renseigner en cours de route. De plus, comme le comité l'a recommandé en 2007, il faudrait nommer un commissaire national à l'enfance; cette personne aiderait à suivre l'exploitation sexuelle des enfants et elle recommanderait des investissements pour en faire la prévention.

I would like to conclude by emphasizing that UNICEF's experience in different countries demonstrates that a coordinated and resourced national protection system is far more effective than purely vertical programs developed in isolation for specific problems. Canada has many aspects of a strong system in place but perhaps it is time to really map that system and look at where it could be strengthened as a prelude to developing a national strategy, in order to prioritize prevention and recovery programs and services. Cost-benefit analyses of the type done for other forms of child protection might secure resources needed, or divert them from many things that are not as effective as they could be.

Senator Munson: I would like to make a brief intervention. This is the beginning of our study, and we are hearing suggestions for preventive measures. However, I think before we go any further, and I know there are two other witnesses to speak, I think the people watching these proceedings or trying to understand the subject would like to get a bigger picture of what we face.

Some of you are on the ground and some of you have seen and heard stories on sexual exploitation. I know we will get to the other two witnesses but it would help me if someone would just paint the picture by means of examples, no matter how gruesome they are, so that we can have a better understanding before we move on to study some of these very important suggestions.

I am sorry to interrupt at the beginning but I am wondering whether someone — Sue McIntyre, perhaps — would just tackle that and show how tough it is on the streets and in homes.

The Acting Chair: Senator Munson, we ought to let the two other witnesses speak first.

Senator Munson: Give them time to think about it, then.

The Acting Chair: They may adjust as they get to that point and we can come back before we go to questions.

We are seeking what the delta or deficiency is; what, in fact, the impact out there is. Therefore, a bit more of that angle would be helpful to set the scene and the tone of the pursuit. Knowing that whatever you will tell us, as has been clearly raised by Ms. Wolff, is probably just the tip of the iceberg of what really is out there, yet it will give us a feel or trend. I hope one of the angles the study will take is going down inside the "iceberg." How will we get in there and get more of that hard data even though there are significant trends to really get at the impunity that is out there. We might come back to that.

Sue McIntyre, Founder, Hindsight Group: I am honoured to have the opportunity to present to the Senate today. Like everything, the business of sexual exploitation is an issue of

J'aimerais conclure en mettant l'accent sur le fait que l'expérience d'UNICEF dans différents pays montre qu'un système de protection national coordonné qui dispose de ressources est beaucoup plus efficace que des programmes isolés créés pour traiter uniquement de problèmes précis. Le système en place au Canada a beaucoup de points forts, mais peut-être que le temps est venu d'en dresser le plan et de se pencher sur les endroits où il pourrait être amélioré avant d'élaborer une stratégie nationale, dans le but d'accorder la priorité aux programmes et aux services de prévention et de récupération. Des analyses coûts-avantages du genre qui ont été faites pour d'autres types de protection de l'enfance pourraient permettre d'obtenir les ressources nécessaires ou de détourner les ressources de nombreuses mesures qui ne sont pas aussi efficaces qu'elles pourraient l'être.

Le sénateur Munson : J'aimerais intervenir brièvement. Nous en sommes au début de notre étude, et on nous suggère des mesures de prévention. Toutefois, avant que nous poursuivions — et je sais que deux autres témoins doivent prendre la parole —, je pense que les gens qui assistent à la séance ou qui tentent de comprendre le sujet aimeraient obtenir une vue d'ensemble de ce que nous avons devant nous.

Certains d'entre vous travaillent sur le terrain et certains ont entendu des histoires d'exploitation sexuelle ou en ont été témoins. Je sais que nous entendrons les deux autres témoins, mais cela m'aiderait si quelqu'un décrivait le contexte en donnant des exemples, aussi horribles soient-ils, afin que nous comprenions mieux la situation avant de nous pencher sur certaines de vos recommandations, qui sont très importantes.

Je suis désolé d'interrompre au début, mais je me demandais si quelqu'un — Sue McIntyre, peut-être — pouvait aborder ce point et montrer l'étendue des difficultés vécues dans les rues et les foyers.

Le président suppléant : Sénateur Munson, nous devrions d'abord permettre aux deux autres témoins de parler.

Le sénateur Munson : Donnez-leur le temps d'y penser, alors.

Le président suppléant : Ils pourront faire des changements lorsqu'ils en arriveront là, et nous pourrons revenir en arrière avant de passer aux questions.

Nous cherchons à savoir quels sont les écarts ou les manques; quelles sont, en fait, les répercussions. Ainsi, un peu plus de cet aspect nous aiderait à préparer le terrain pour la recherche et à en donner le ton. Comme l'a bien souligné Mme Wolff, nous savons que ce que vous allez nous dire est probablement seulement la pointe de l'iceberg de ce qui se passe sur le terrain, mais cela nous donnera une idée ou nous montrera une tendance. J'espère qu'une des directions que l'étude prendra sera d'entrer à l'intérieur de « l'iceberg ». Comment y arriverons-nous et comment ferons-nous pour obtenir davantage de données solides, malgré les tendances importantes, afin de découvrir l'impunité qui sévit vraiment? Nous reviendrons peut-être là-dessus.

Sue McIntyre, fondatrice, Hindsight Group : Je suis honorée de pouvoir m'adresser au Sénat aujourd'hui. Comme tout le reste, l'exploitation sexuelle, sous sa forme commerciale, dépend de

supply and demand. I will take you down a journey that moved me from looking at the supply end to the demand end.

In 1992, I was involved in conducting a study in Calgary entitled *The Youngest Profession — The Oldest Oppression*, where I interviewed 50 young people involved in sexual exploitation in the city of Calgary. People were surprised that there were that many actively involved. It involved 41 young women and nine young males.

That study was important because it was at that time we saw young people as offenders. We would charge children with prostitution at that point in time. It was important to have the opportunity to look closer and understand more about the population. The study made clear that 82 per cent of the 50 people had a background of sexual abuse prior to the street. These were young people who had already been victimized within their own surroundings and who now were being victimized further in the street. Therefore, we moved our thinking from seeing them as offenders to victims; that was a huge transition.

It was at that time where I did a mind shift for myself from supply to demand. I happened to be married to a man who is an economist and he spent hours telling me that I could spend years chasing the supply end of it and every time I would remove one child off the street, someone would replace that child. Until we could begin to understand and work on the demand end of it, we would not alter this equation.

As a result of the 1992 study, two of the young participants came to me in 2002 and asked questions like why I did not ask those questions now? Why did I not take the time now when I did take the time 10 years ago when things were lousy and awful in their lives? That was provocative and critical for me. I made the decision to see how many of the original 50 I could find to discover where they were, what had happened and what was different.

In the end, I found 41 of the original 50 young people. I could talk for hours about doing those interviews with people 10 years later. You do not get the opportunity very often to ask people if you did something good or if we could have done something better, sooner or differently. It was just truly an honour to be able to connect again with 41 of those 50 young people.

From those interviews, it became clear that we knew nothing about young men in the sexual exploitation trade. We had looked at this through a female lens, and we had not really given justice to young men. The decision was made at that point to begin a study on young men. The study is entitled *Under the Radar: The Sexual Exploitation of Young Men*. It began in Alberta, where it moved to British Columbia, then to Saskatchewan and then to Manitoba. It asked about the prevalence of young men in the sexual exploitation trade.

Every province doubted that I would find 40 young people to be interviewed. They were quite surprised. Sadly, gladly, we did not have any difficulty in achieving 40 interviews in each

l'offre et de la demande. Je vais vous parler du parcours qui m'a amenée à me pencher sur le côté de la demande après m'être penchée sur celui de l'offre.

En 1992, j'ai participé à une étude intitulée *The Youngest Profession — The Oldest Oppression*, dans le cadre de laquelle j'ai passé en entrevue 50 jeunes impliqués dans l'exploitation sexuelle à Calgary. Les gens étaient surpris qu'un si grand nombre de jeunes soient impliqués de façon active. Il y avait 41 jeunes femmes et 9 jeunes hommes.

Cette étude est importante parce qu'elle a été menée à l'époque où les jeunes étaient considérés comme des contrevenants. À cette époque, on accusait les enfants de prostitution. Il était important d'avoir l'occasion de se pencher de plus près sur la situation et de mieux comprendre la population. L'étude a montré clairement que 82 p. 100 des 50 personnes avaient été victimes d'abus sexuels avant de se retrouver dans la rue. Il s'agissait de jeunes qui étaient devenus victimes dans leur propre milieu et qui continuaient à l'être dans la rue. Nous avons donc cessé de les voir comme des contrevenants pour les considérer plutôt comme des victimes, ce qui fut une énorme transition.

C'est à ce moment-là que j'ai cessé de me concentrer sur le côté de l'offre pour me tourner vers celui de la demande. J'étais mariée à un économiste, qui me répétait sans cesse que je pourrais passer des années à poursuivre le côté de l'offre, mais que chaque fois que j'enlèverais un enfant de la rue, quelqu'un le remplacerait. Nous n'arriverions pas à changer l'équation avant de commencer à aborder et à comprendre le côté de la demande.

En 2002, en raison de l'étude menée en 1992, deux des jeunes participants m'ont demandé, entre autres, pourquoi je ne posais plus ces questions maintenant. Pourquoi est-ce que je ne prenais pas le temps de le faire maintenant alors que je l'avais fait 10 ans plus tôt, quand leur vie était terrible et misérable? Ces questions ont été provocatrices et critiques pour moi. J'ai décidé de voir combien des 50 personnes je pouvais trouver afin de découvrir où elles étaient rendues, ce qui leur était arrivé et ce qui avait changé.

En fin de compte, j'ai trouvé 41 des 50 jeunes. Je pourrais parler pendant des heures des entrevues que j'ai faites avec eux 10 ans plus tard. C'est rare qu'on a l'occasion de demander aux gens si on a fait quelque chose de bon ou si on aurait pu faire mieux en agissant plus tôt ou différemment. J'étais tout simplement honorée de pouvoir reparler à 41 des 50 jeunes.

Ces entrevues ont mis en évidence le fait qu'on ne savait rien au sujet des jeunes hommes impliqués dans le commerce de l'exploitation sexuelle. Nous avons étudié la question sous un angle féminin et nous n'avions pas vraiment rendu justice aux jeunes hommes. Nous avons décidé à ce moment-là de mener une étude auprès des jeunes hommes. Cette étude est intitulée *Under the Radar : The Sexual Exploitation of Young Men*. Nous avons commencé en Alberta, pour nous rendre ensuite en Colombie-Britannique, puis en Saskatchewan, et finalement au Manitoba. L'étude se penchait sur la prévalence des jeunes hommes impliqués dans le commerce de l'exploitation sexuelle.

Dans toutes les provinces, on doutait que je trouverais 40 personnes à passer en entrevue. Les gens ont été très surpris. Malheureusement ou heureusement, nous n'avons eu aucune

province. Alberta was three short but that was the first stage. We now have data on 157 young men. I think it is so alarming that this is something that we have ignored. Young men in the trade feel like they get the leftovers, such as outreach programs or people on the street. Whatever is left over — whatever time is left over, whatever cookies are left over, whatever attention is left over. They are not seen as a primary person in this problem. For me, this is the about the abuse of our children regardless of whether they are young women or men.

One important thing from that study is that 61 per cent of the 157 young men were Aboriginal. When I break it down by province, 85 per cent of those from Saskatchewan were Aboriginal. As I say, it is like the second stage of residential schools. It is the leftovers.

The next thing that I have been involved in, and which has been the hardest stretch for me, personally, ethically and morally, is a study named “Buyer Beware.” I needed to start understanding more about the demand side of this. I started hanging out with former customers from the sex trade. I have to say it has been a difficult time for me, but I have learned so much from them. I have learned that nobody wins in this equation; no one walks out a winner.

I am about to begin a study where I will be interviewing about 20 former customers, and will be able to get that information. There is a huge blank in information on that aspect of sexual exploitation.

The other area I have been involved in is a program called Understand Demand. You will get a button later. I have been working with Brainstorm on this program, and we are designing an e-learning tool to teach young people to not become customers. It is aimed predominantly at young men, but also includes young women.

I believe that we could influence 70 per cent of the population's thinking about it. I will never change the thinking of the 30 per cent group. These people are pedophiles or have that type of leaning and I will not adjust that thinking. However, I believe we have a chance to alter the demand side of this if we could put our energy towards it. We would be happy to come back and present this tool so you can see what it looks like. Alternately, we would love to invite you to come to Calgary and view the tool, see how it works and where we are at with it.

The Acting Chair: Thank you very much, Ms. McIntyre. We look forward to the written information that you have been speaking of and the most pertinent angle of the situation.

[Translation]

Nadia Pollaert, Director General, International Bureau for Children's Rights: I want to thank you sincerely for your invitation to come and testify before you today. It is particularly heartening for us to be invited since we have been

difficulté à mener 40 entrevues dans chacune des provinces. Il nous en a manqué trois en Alberta, mais c'était la première étape. Nous avons maintenant des données sur 157 jeunes hommes. Je crois que c'est tellement alarmant que nous ayons ignoré cette situation. Les jeunes hommes impliqués dans le commerce sentent qu'on leur donne les restants, comme les programmes d'approche ou les gens dans la rue. On leur offre ce qui reste : le temps qui reste, les biscuits qui restent, l'attention qui reste. On ne les voit pas comme des personnes primaires impliquées dans le problème. Pour moi, la question porte sur l'abus de nos enfants, peu importe s'ils sont des jeunes hommes ou des jeunes femmes.

Un point important de l'étude est que 61 p. 100 des 157 jeunes hommes étaient des Autochtones. Lorsqu'on divise la donnée par province, on découvre que 85 p. 100 de ceux de la Saskatchewan étaient des Autochtones. Comme je le dis, c'est comme la deuxième étape des pensionnats indiens. Ce sont les restants.

Le prochain projet auquel j'ai participé, et celui qui a été le plus dur pour moi sur les plans personnel, éthique et moral, c'est l'étude intitulée « Buyer Beware ». Je devais obtenir une meilleure compréhension du côté de la demande. J'ai commencé à me tenir avec d'anciens clients du commerce du sexe. Je dois dire que cela a été une période difficile pour moi, mais que j'ai appris beaucoup grâce à eux. J'ai appris que dans cette situation, il n'y a pas de gagnants.

Je m'apprête à commencer une étude dans le cadre de laquelle je vais passer en entrevue 20 anciens clients. Nous serons en mesure d'obtenir des renseignements. Nous avons très peu d'information sur cet aspect de l'exploitation sexuelle.

Je participe aussi à un autre aspect de la situation, un programme intitulé « Understand Demand ». Vous recevrez un macaron tout à l'heure. Je travaille en collaboration avec Brainstorm à la conception d'un outil d'apprentissage en ligne pour apprendre aux jeunes à ne pas devenir des clients. Nous ciblons surtout les jeunes hommes, mais les jeunes femmes sont aussi incluses.

Je crois que nous pourrions influencer la façon de penser de 70 p. 100 de la population. Je ne changerai jamais la façon de penser de l'autre 30 p. 100. Ces gens sont des pédophiles ou ont ce genre de penchant, et je n'y pourrai jamais rien. Toutefois, je crois qu'il est possible d'apporter des changements du côté de la demande si nous commençons à y travailler. Nous serions heureux de revenir vous présenter l'outil afin que vous voyiez de quoi cela a l'air, ou nous aimerions vous inviter à venir à Calgary pour le voir, pour découvrir la façon dont il fonctionne et pour savoir où nous en sommes.

Le président suppléant : Merci beaucoup, madame McIntyre. Nous avons hâte de recevoir les documents écrits dont vous nous avez parlé et les renseignements sur cet aspect très pertinent de la situation.

[Français]

Nadja Pollaert, directrice générale, Bureau international des droits des enfants : Je vous remercie sincèrement de l'invitation à venir témoigner aujourd'hui devant vous. C'est particulièrement réconfortant pour nous d'être invités puisque nous avons travaillé

working since 2005, not on sexual exploitation in general, but rather on child trafficking.

Firstly, insofar as Quebec is concerned, a preliminary study sponsored by Justice Canada led to the creation of a round table and of a tool known as the "tool box"; it allows teachers and social workers in Quebec to better target and recognize children who are involved in trafficking networks. It was the first time that some of these stakeholders got together around the same table and got to know each other. It was an important step. That intervention tool is now used by the Sûreté du Québec, among others.

Next, for Public Safety Canada, we prepared an overview of trafficking in Canada, from west to east, to see how government services, both federal and provincial, as well as community organizations and NGOs, reacted to victims of trafficking. Finally, the accumulation of all of this information on the subject of child trafficking culminated in the creation of a training session, which Mr. Karbassi, the head of the anti-child-trafficking program, dispensed recently. It is a bilingual training session funded by Status of Women Canada and it targets front-line organizations, i.e., it is really addressed to the people who work with street youth, people who are close to children and youth.

Our presentation will be in two parts, and we will be highlighting some points that seem important to us. I will now give the floor to Mr. Karbassi.

Camille Karbassi, Program Manager, Child Trafficking, International Bureau for Children's Rights: I am a program manager at the International Bureau for Children's Rights in the area of child trafficking, and I am very honoured to be here to be able to submit our point of view to you.

[English]

As the literature shows, many research projects and reports have highlighted multiple aspects of the sexual exploitation of children in Canada and of children exploited by Canadians abroad. However, we put a strong emphasis on the lack of youth voice in these research projects and reports.

From our point of view, it will be a radical and positive change to focus on good practices in the following areas, the first of which is to address the prevention of exploitation of all children, for example, by using the Internet and other forums of communication and by focusing on the active involvement of children. Second, there is a lack of knowledge about prevention and initiatives, such as John schools and there is a need for projects in communities, especially native communities. Third, in the area of prosecution, a focus should be on good practices regarding victim protection and the reintegration of victims. As Canada published its first report on the optional protocol, the International Bureau for Children's Rights, IBCR,

depuis 2005, non pas tant sur l'exploitation sexuelle en général, mais plutôt sur la traite des enfants.

D'abord, en ce qui concerne le Québec, une étude préliminaire soutenue par le ministère de la Justice Canada a mené à une table ronde et à la création d'un outil qui s'appelle « la boîte à outils » il permet aux enseignants et travailleurs sociaux du Québec de mieux cibler et reconnaître les enfants qui sont dans les réseaux de la traite. C'était la première fois que certains de ces intervenants se retrouvaient autour de la même table et se sont découverts. Ce fut une étape importante. Cet outil d'intervention est maintenant utilisé par la Sûreté du Québec, entre autres.

Ensuite, pour Sécurité publique Canada, nous avons dressé un portrait de la traite au Canada, de l'Ouest vers l'Est, pour voir comment réagissent les services gouvernementaux, tant fédéral que provincial, les organisations communautaires et les ONG, face aux victimes de la traite. Finalement, l'accumulation de toutes ces connaissances sur le sujet de la traite des enfants a culminé en une formation que M. Karbassi, responsable du Programme contre la traite d'enfant, a donné tout récemment. C'est une formation bilingue, financée par Condition féminine Canada, et qui s'adresse aux organismes de première ligne, donc vraiment aux gens qui travaillent avec les jeunes dans la rue, qui sont près des enfants et des jeunes.

Nous ferons une présentation en deux temps et nous mentionnerons quelques points qui nous semblent importants. Je cède la parole à M. Karbassi.

Camille Karbassi, chargé de programme, traite d'enfants, Bureau international des droits des enfants : Je suis chargé de programme au Bureau international des droits des enfants sur le sujet de la traite des enfants et je suis très honoré d'être ici pour pouvoir vous donner notre point de vue.

[Traduction]

Comme le montre la documentation, de nombreux projets de recherche et rapports ont souligné de multiples aspects de l'exploitation sexuelle des enfants au Canada et des enfants exploités par des Canadiens à l'étranger. Or, nous plaçons fortement l'accent sur l'absence de la voix des jeunes dans ces projets de recherche et ces rapports.

Selon nous, le fait de se concentrer sur de bonnes pratiques dans les domaines qui suivent apportera un changement positif et radical. Premièrement, il faut aborder la prévention de l'exploitation de tous les enfants, par exemple, en utilisant Internet et d'autres forums de communication et en se concentrant sur la participation active des enfants. Deuxièmement, il y a un manque de connaissances au sujet de la prévention et des initiatives, comme les programmes à l'intention des clients de la prostitution, et un besoin de projets dans les collectivités, en particulier dans les collectivités autochtones. Troisièmement, dans le domaine des poursuites judiciaires, il faudrait se concentrer sur les bonnes pratiques en

used the occasion to make critical remarks about the sexual exploitation of children.

Ms. Pollaert: Returning to the comments of my colleagues, there is a need, from our point of view, for a plan of action on a Canadian level. That need has been expressed as well by the people we have been interviewing in the mapping of trafficking in Canada. We also did that with provincial government officials.

We have also been looking forward to the coordination of the outcome of consultations. In the outcome of the first report of Canada to the committee on the rights of the child, there was no consultation process through the report, which is why we appreciate being invited here today to give voice to our concerns, research and activities.

There are also other subjects relating to the sexual exploitation of children on which more focus is needed. They are new, and we have little data on these areas. Forced marriage is one example, and we know it happens in different communities across the country. More attention is needed to prevent sexual exploitation of children of parents who have immigrated to Canada, for instance. Even in immigrant communities, the mothers are very concerned about this issue, so it is not a case of “us versus them”; it is viewed as a problem in many immigrant communities and by women’s organizations, such as the south Asian women’s association in Quebec. In Montreal, for example, the director is from Bangladesh, and she sees this every day in her work with community women.

As another example, we believe that the polygamy case in British Columbia, which has been going on for several months, is deceptive because there was no accusation under the sexual exploitation of children, but under polygamy, which is, for us, a different view of the problem that gives different tools for those who want to act.

Mr. Karbassi: There has been very little child participation or any form of consultation with children at risk. It is important to take into account the voice of the youth; otherwise, the voices of the affect persons are missing.

Another important point is child sex tourism, and it is important to understand that it is a Canadian problem. For example, with respect to the global Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism, only one agency in Canada has signed the code, whereas 600 agencies have done so around the world. It is important to emphasize the enforcement of extra-territorial laws and to ensure they are working.

matière de protection et de réintégration des victimes. Le Bureau international du droit des enfants, l’IBCR, a profité de la publication du premier rapport du Canada sur le Protocole facultatif pour formuler des critiques au sujet de l’exploitation sexuelle des enfants.

Mme Pollaert : Pour revenir à ce que mes collègues ont dit, nous croyons qu’il faut un plan d’action à l’échelle du Canada. Ce sentiment est partagé par les gens que nous avons passés en entrevue pour dresser le plan de la traite au Canada, projet que nous avons aussi accompli en collaboration avec des représentants des gouvernements provinciaux.

Nous anticipons aussi la coordination des résultats des consultations. Le premier rapport que le Canada a présenté au Comité des droits des enfants a été rédigé sans processus de consultation; c’est pourquoi nous sommes reconnaissants d’être invités ici aujourd’hui pour parler de nos préoccupations, de nos recherches et de nos activités.

Il y a également d’autres sujets qui se rapportent à l’exploitation sexuelle des enfants et sur lesquels nous devons nous attarder plus longuement. Ils sont nouveaux, et nous disposons de peu de données à leur égard. Un mariage forcé en est un exemple, et nous savons qu’il survient dans des collectivités partout au pays. Nous devons accorder une plus grande attention à la prévention de l’exploitation sexuelle des enfants de parents qui ont immigré au Canada, par exemple. Même dans les collectivités d’immigrants, les mères se préoccupent beaucoup de cette question, alors il ne s’agit pas d’une situation « de nous contre eux »; cette question est perçue comme un problème dans nombre de collectivités immigrantes et au sein d’organisations de défense des droits de la femme, comme l’Association des femmes de l’Asie du Sud au Québec. À Montréal, par exemple, la directrice est originaire du Bangladesh, et c’est une préoccupation qu’elle observe chaque jour dans son travail auprès des femmes de la collectivité.

Comme autre exemple, nous croyons que l’affaire de polygamie en Colombie-Britannique, qui dure depuis plusieurs mois, est trompeuse en ce sens qu’aucune accusation d’exploitation sexuelle des enfants n’a été portée. Il a plutôt été question de polygamie, ce qui, pour nous, représente un différent aspect du problème qui donne différents instruments à ceux qui veulent agir.

M. Karbassi : Il y a eu très peu de participation des enfants ou de consultation, quelle qu’elle soit, auprès des enfants à risque. Il est important de tenir compte de l’opinion des jeunes, si les personnes touchées n’ont pas voix au chapitre.

Un autre point important est le tourisme sexuel visant les enfants, et il est important de comprendre que c’est un problème canadien. Par exemple, pour ce qui est du Code de conduite pour la protection des enfants contre l’exploitation sexuelle dans le tourisme et l’industrie des voyages — un code international —, un seul organisme au Canada en est signataire, alors que 600 organismes le sont dans le monde entier. Il importe d’insister sur l’application de lois extraterritoriales et de s’assurer qu’elles fonctionnent.

Another point we wish to emphasize concerns corporate social responsibility with respect to the rights of the child.

We must highlight the best interests of the child. From the mapping of the situation of trafficking in Canada, we know there is no differentiation between children and adults.

In the application of Jordan's Principle, more attention is required to the particular issues of Aboriginal children and the fact that they often fall between the cracks of federal and provincial jurisdictions.

[Translation]

The Acting Chair: Thank you, that was very good of you. I wonder if we could get back to the other witnesses concerning the points raised by Senator Munson so that they may give us a more specific perspective on the information they have on the situation as it stands now.

[English]

Ms. McIntyre, you gave us some pretty hard facts on the boys. There are probably more examples and data from the girls' side.

Ms. McIntyre: I have looked at both sides of the equation for young women and men. The original study, as I said, was 50 young people, and 41 young women were interviewed and then interviewed 10 years later.

The study that was just on young men has just been published for Western Canada; that study has just wrapped up.

Senator Nancy Ruth: How many kids are we talking about? Where are they in Canada? I know nothing about this subject. You have to give me a nice picture. What place does poverty play in all this? How do they get into this business?

Ms. McIntyre: It is mostly survival sex.

Senator Nancy Ruth: Could you talk a bit about that? Who are we talking about? How do they get there?

Ms. McIntyre: The study for young men took place in Saskatoon, Regina, Winnipeg, Vancouver, Victoria, Edmonton and Calgary. We did not have any difficulty finding 157 young men. In any other study I have done, they have come from all different locations. They move more into larger cities. That is where the work is. It is about survival sex. People are trying to survive however they can.

Youth has a background of abuse prior to the street. That is why I said 82 per cent of them have been abused prior to the street so they already have that background. Running away is quite predominant and often becomes their first entrance into the trade because they have to figure out how they will live. Quite

Un autre point sur lequel nous voulons jeter l'éclairage est celui de la responsabilité sociale d'entreprise en ce qui touche les droits de l'enfant.

Nous devons d'abord penser à l'intérêt de l'enfant. Après avoir fait la cartographie de la situation du trafic au Canada, nous savons qu'il n'y a aucune distinction entre les enfants et les adultes.

Dans l'application du principe de Jordan, il est nécessaire d'accorder plus d'attention aux questions particulières des enfants autochtones et au fait qu'ils passent souvent entre les failles des systèmes fédéral et provinciaux.

[Français]

Le président suppléant : Je vous remercie, c'est très délicat de votre part. Je me demande si nous pourrions revenir aux autres témoins en réponse aux points soulevés par le sénateur Munson, afin de nous donner une perspective plus spécifique sur les informations qu'ils possèdent sur l'état de la situation.

[Traduction]

Madame McIntyre, vous nous avez fourni des données assez solides sur les garçons. Il existe probablement plus d'exemples et de données du côté des filles.

Mme McIntyre : J'ai examiné les deux côtés de l'équation pour les jeunes femmes et les jeunes hommes. Comme je l'ai indiqué, l'étude originale visait 50 jeunes. À cette occasion, 41 jeunes femmes ont été interviewées et elles l'ont été à nouveau 10 ans plus tard.

L'étude qui portait seulement sur les jeunes hommes vient d'être publiée pour l'Ouest canadien; cette étude vient tout juste d'être terminée.

Le sénateur Nancy Ruth : De combien d'enfants est-il question? Où se trouvent-ils au Canada? Je ne sais rien de ce sujet. Vous devez me donner une bonne vue d'ensemble. Quel rôle joue la pauvreté dans tout cela? Comment se retrouvent-ils dans cette situation?

Mme McIntyre : Ils accordent surtout leurs faveurs sexuelles pour survivre.

Le sénateur Nancy Ruth : Pourriez-vous parler un peu de ce sujet? De qui est-il question? Comment en arrivent-ils là?

Mme McIntyre : L'étude qui se rapporte aux jeunes hommes a été effectuée à Saskatoon, Regina, Winnipeg, Vancouver, Victoria, Edmonton et Calgary. Nous n'avons eu aucune difficulté à trouver 157 jeunes hommes. Dans toutes les autres études que j'ai menées, ils venaient tous d'endroits différents. Ils se déplacent plus vers les grandes villes. C'est là qu'ils trouvent du travail. Ils offrent des faveurs sexuelles pour survivre. Les gens tentent de survivre par tous les moyens.

Les jeunes qui se retrouvent dans la rue ont des antécédents d'abus. Voilà pourquoi j'ai dit que 82 p. 100 d'entre eux ont été victimes d'abus avant de se retrouver dans la rue, alors ils ont déjà ces antécédents. Les fugues sont monnaie courante, et c'est souvent de cette façon qu'ils commencent à se prostituer parce

often someone will make them the offer of food or protection or whatever, to take care of them, if they perform sexually for them. They put pressure on them.

Senator Munson: Is it getting worse? Are there more across the country? You talked about Calgary, but perhaps Mr. Phaneuf could talk about the incidence of sexual exploitation of children and whether it is increasing or decreasing.

Senator Nancy Ruth: If it is 61 per cent of reported cases, how many is 61 per cent? What are you actually talking about?

Mr. Phaneuf: I am hesitant to quote any data without it in front of me because some solid work has been done and supported by the Public Health Agency of Canada. Let us begin with the distinction between cases reported to child welfare authorities and cases reported to law enforcement. We will call both "reported abuse."

With respect to the data reported to child welfare, some very valuable work has been done. It is epidemiologic work, so it is done to a science standard. There is a national study called the *Canadian Incidence Study of Reported Child Abuse and Neglect*. It has reported twice now and is in its third cycle. It is an important national database on all forms of child abuse, but sexual exploitation cases reported to child welfare are included in it.

The other piece of reported abuse is that reported to law enforcement. I am sure you will hear from witnesses later today about the databases that exist there. They give you some insight on incidence of cases that come to the attention of police.

Distinct from reported abuse is unreported sexual exploitation, which I think the committee is concerned about, and rightfully so, and we are encouraged that you are looking at that issue. Obviously, by its definition we do not know the extent of it, but what we do know, as Ms. McIntyre has mentioned, is that we see the victims of sexual exploitation in every city and town in this country. They are children who are street-involved; they are children who are being exploited on the streets for sexual purposes. The victims of sexual exploitation are over-represented in homeless families. They are over-represented in highly impoverished families. They are over-represented in our Aboriginal communities. They are over-represented as victims of other forms of abuse and neglect.

I do not have the specific numbers for you. I believe you will have some witnesses who can provide those numbers. There is certainly data we can provide to the committee.

The Acting Chair: Has UNICEF produce something recently?

qu'ils ont besoin de trouver une façon de vivre. Il arrive souvent que quelqu'un leur offre de la nourriture, de la protection ou autre pour s'occuper d'eux en échange de faveurs sexuelles. Ils exercent de la pression sur eux.

Le sénateur Munson : Est-ce que la situation va en empirant? Y a-t-il plus de jeunes dans cette situation au pays? Vous avez parlé de Calgary, mais peut-être que M. Phaneuf pourrait parler de l'incidence de l'exploitation sexuelle des enfants et indiquer si elle est à la hausse ou à la baisse.

Le sénateur Nancy Ruth : S'il est question de 61 p. 100 de cas signalés, cela correspond à combien de personnes? De quoi parlez-vous réellement?

M. Phaneuf : J'hésite à citer des données sans les avoir devant moi parce que des travaux sérieux ont été effectués et appuyés par l'Agence de la santé publique du Canada. Commençons par la distinction qui existe entre les cas signalés aux responsables de la protection de l'enfance et les cas signalés à la police. Nous les appellerons tous les deux des « cas d'exploitation signalés ».

On a réalisé des travaux très utiles au sujet des données signalées aux responsables de la protection de l'enfance. Il s'agit d'études épidémiologiques qui ont été réalisées selon des normes scientifiques. Il existe une étude nationale appelée *Étude canadienne sur l'incidence des signalements de cas de violence et de négligence envers les enfants*. Elle a déjà été publiée deux fois et se trouve maintenant à son troisième cycle. Il s'agit d'une base de données nationale importante sur toutes les formes d'exploitation d'enfants, mais les cas d'exploitation sexuelle signalés aux responsables de la protection de l'enfance y figurent.

L'autre exemple est celui des cas d'exploitation signalés à la police. Je suis persuadé que les témoins qui comparaitront plus tard aujourd'hui parleront des bases de données qui existent là-bas. Elles vous permettent de comprendre, dans une certaine mesure, l'incidence des cas qui sont portés à l'attention de la police.

D'un côté, il y a l'exploitation signalée et de l'autre, l'exploitation sexuelle qui ne l'est pas, et je crois que le comité s'en préoccupe, à juste titre, et nous trouvons encourageant que vous vous penchiez sur cette question. De toute évidence, par sa définition, nous n'en connaissons pas la portée, mais ce que nous savons, comme Mme McIntyre l'a mentionné, c'est que nous voyons les victimes de l'exploitation sexuelle dans chaque ville, petite et grande, au pays. Il s'agit d'enfants qui traînent dans les rues, qui sont exploités dans les rues à des fins sexuelles. Les victimes de l'exploitation sexuelle sont surreprésentées dans les familles sans abri. Elles sont surreprésentées dans les familles très défavorisées. Elles sont surreprésentées dans nos collectivités autochtones. Et elles sont surreprésentées comme victimes d'autres formes d'exploitation et de négligence.

Je ne peux pas vous donner de nombre exact. Je crois que d'autres témoins seront en mesure de le faire. Il existe certainement des données que nous pouvons présenter au comité.

Le président suppléant : Est-ce que l'UNICEF a publié un document récemment?

Ms. Wolff: There is a cross-sectoral NGO report in progress. It is the alternative report to what the Canadian government has filed on the Optional Protocol to the Convention on the Sale of Children, Trafficking and Child Pornography. We have had great difficulty securing data. The report the government filed is incomplete but it shows the sources of data on which they rely. For example, they cite the child incidence study that Mr. Phaneuf described. In the 2003 study, out of about 14,000 substantiated cases of child maltreatment, about 3,000 of those were sexual abuse cases. That is mainly what we are looking at in terms of non-commercial sexual exploitation, sexual abuse. It was 3,000 in that study year.

In terms of trafficking, I understand that the data is not disaggregated. The RCMP has trafficking data but it is not disaggregated by age, so we do not know how many children are included in those numbers. You see a range of 800 per year from the RCMP to more like 1,500 from front line community groups as an estimate of the number of trafficking victims per year. Again, we are not certain how many of those are children.

As Mr. Phaneuf commented, the police and court reports are available and analyzed through Statistics Canada, and court surveys are conducted. They show that the rate of court cases for child prostitution has actually decreased over the years but it has shot up for child abuse imagery, Internet exploitation and child pornography. There have been huge increases in that form of exploitation over time.

Senator Nancy Ruth: Could you take a guess whether it is one child in 10 or one in 20 in Canada that is somehow exploited this way? Could you help me understand the scale? I know you do not have hard data and I am not asking for it. You have some data and you know about the "un-reports." You have a sense how many kids in Canada are suffering from this abuse.

Ms. Wolff: I cannot answer that question; perhaps someone else can. I know the global average is about 7 per cent of children. That comes from the UN Study on Violence Against Children. That is probably a gross under-reporting.

Ms. Pollaert: We asked the RCMP the same questions. We are looking for child trafficking numbers. We have been asking for those numbers for years and they keep telling us they are difficult numbers to collect. That is not how they capitalize the cases they are treating. It is the same for the police. They do not have a place on the intake sheet to indicate signs of a child being sexually exploited or of child trafficking, for example. There are some very basic things they are starting to look at, such as how they can give more information on the way our children are sexually exploited,

Mme Wolff : On est en train de rédiger un rapport multisectoriel d'ONG. Il s'agit du contre-rapport à celui que le gouvernement du Canada a présenté dans le cadre du Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants. Nous avons eu énormément de difficultés à obtenir des données. Le rapport que le gouvernement a présenté est incomplet, mais il fournit les sources des données sur lesquelles il s'appuie. Il cite, par exemple, l'étude sur l'incidence des signalements de cas de violence envers les enfants que M. Phaneuf a décrite. Dans l'étude de 2003, des quelque 14 000 cas fondés de violence envers les enfants, environ 3 000 d'entre eux étaient des cas d'exploitation sexuelle. En gros, c'est la situation en fait d'exploitation sexuelle non commerciale et d'abus sexuels. Il y en a eu 3 000 pendant cette année d'étude.

Pour ce qui est du trafic, je crois comprendre que les données ne sont pas regroupées. La GRC dispose de données sur le trafic, mais elles ne sont pas subdivisées par âge, alors nous ne savons pas combien d'enfants sont concernés. La GRC estime le nombre de victimes de trafic à 800 par année tandis que les groupes communautaires de première ligne affirment qu'il s'agit plutôt de 1 500. Encore une fois, nous ne sommes pas certains du nombre d'enfants visés.

Comme M. Phaneuf l'a indiqué, on dispose de rapports de police et des tribunaux qui sont analysés par Statistique Canada, et les tribunaux procèdent à des enquêtes. Ils montrent que le taux d'affaires judiciaires entourant la prostitution juvénile a, en réalité, baissé au fil des ans, mais qu'il est monté en flèche lorsqu'il est question de la représentation d'abus d'enfants, de l'exploitation par Internet et de la pornographie juvénile. Au fil du temps, on a observé une très forte augmentation de cette forme d'exploitation.

Le sénateur Nancy Ruth : Pourriez-vous me dire approximativement si c'est un enfant sur 10 ou un sur 20 qui est en quelque sorte exploité de cette façon au Canada? Pourriez-vous m'aider à comprendre l'ampleur de la situation? Je sais que vous n'avez pas les données exactes et je ne vous demande pas de me les fournir. Vous disposez de certaines données et vous êtes au courant des données « non signalées ». Vous avez une idée du nombre d'enfants victimes de cette exploitation au Canada.

Mme Wolff : Je ne peux pas répondre à cette question; peut-être que quelqu'un d'autre pourra le faire. Je sais que la moyenne mondiale est d'environ 7 p. 100 d'enfants. Cette donnée est tirée de l'Étude sur la violence contre les enfants réalisée par l'ONU. Il s'agit probablement d'un exemple flagrant de sous-déclaration.

Mme Pollaert : Nous avons posé les mêmes questions à la GRC. Nous cherchons à obtenir des données sur le trafic d'enfants. Nous demandons ces nombres depuis des années, et l'on continue de nous répéter qu'ils sont difficiles à recenser. Ce n'est pas la façon dont la GRC investit dans les cas qu'elle traite. Il en va de même pour la police. Son formulaire d'accueil n'a pas de case pour indiquer qu'un enfant est exploité sexuellement ou victime de trafic, par exemple. La police commence à étudier des choses très élémentaires, comme la façon d'obtenir plus de

whether in trafficking or street prostitution. Your question is very good because everyone asks the same question, so there is a sense that we need more details.

The Acting Chair: We know there are hundreds of local NGOs inside communities across the country. These NGOs come to us with the statement that they are overwhelmed. Being overwhelmed as a small NGO, it may not need 200, but it needs a certain number. Canada has a large population of children under the age of 18 years. We need to know how many children have been affected one way or another at home or beyond with sexual exploitation or abuse. We need to know that number and how many of them have gone on to the commercial dimension. Some are actually stolen from their families and brought into the trade. The figure is not an insignificant one, and that figure is repetitive. It is not as if you all of a sudden have a 2-year-old girl; there is another 12-year-old girl coming in the next year and she is only 13 years of age and so on.

Mr. Phaneuf: does the NGO community have a gut feeling as to the number of children that are involved? Does UNICEF have that type of information? We are not holding you accountable. We are looking for what we call declassified estimates, which are accurate within 50 per cent.

Mr. Phaneuf: It is tempting to quote figures. Let me just put the context, if I may. We have good child welfare data on sexual abuse. There are different forms of sexual abuse, of which one is sexual exploitation, and overwhelmingly those are cases where the allegation is that the abuse was at the hands of a family member or a caregiver. In most cases, those incidents would be reported to child welfare and child welfare would intervene. Those cases are analyzed through the research studies I referred to earlier.

Cases of sexual exploitation where the alleged perpetrator is outside the family, for example, a stranger, a coach, the barber, or someone in the neighbourhood, are usually reported to law enforcement and are dealt with through that system as opposed to child welfare. There are databases that capture that information, but the quality of the data is open to some question and it is not representative data. It is not epidemiological data. When the numbers are cited, they must be looked at with caution. Only certain types of cases are looked at by law enforcement officials and only a certain number of cases proceed to court. There is an attrition factor involved in that. I do not have the numbers here right now, but if the committee is concerned about unreported abuse, then we need to start thinking and asking the questions about where we go to get that information. How is it that we are failing children and what do we need to do to intervene early in unreported cases? How is it that we are not intervening with these children who are at risk? We need to start asking and answering those questions as well.

renseignements sur la manière dont nos enfants sont exploités sexuellement, qu'il s'agisse de trafic ou de prostitution dans les rues. C'est une très bonne question puisque tout le monde la pose, on a donc le sentiment de devoir obtenir plus de précisions.

Le président suppléant : Nous savons qu'il y a des centaines d'ONG locales au sein des collectivités partout au Canada. Ces ONG nous disent qu'elles sont dépassées. Pour qu'une petite ONG soit dépassée, il n'est pas nécessaire qu'il y ait 200 cas, mais il faut qu'il y en ait un certain nombre. Le Canada compte une grande population d'enfants de moins de 18 ans. Nous avons besoin de savoir combien d'enfants ont été touchés, d'une façon ou d'une autre, à la maison ou ailleurs, par l'abus ou l'exploitation sexuelle. Nous avons besoin de connaître le nombre et de savoir combien d'entre eux en sont rendus au commerce. Certains sont en réalité volés à leur famille et poussés à se prostituer. Le nombre de cas n'est pas négligeable et il se répète. Ce n'est pas comme si vous avez soudainement une fillette de 12 ans; il y aura une autre fillette qui a 12 ans aujourd'hui et qui viendra l'année prochaine alors qu'elle n'aura que 13 ans, et ainsi de suite.

Monsieur Phaneuf, est-ce que la collectivité des ONG connaît intuitivement le nombre d'enfants en cause? Est-ce que l'UNICEF détient ce type d'information? Nous ne vous tenons pas responsable. Nous cherchons à obtenir ce qu'on appelle des données non confidentielles, qui sont exactes à environ 50 p. 100.

M. Phaneuf : C'est tentant de citer des nombres. Permettez-moi seulement de donner un contexte. Nous disposons de données utiles de la protection de l'enfance sur l'abus sexuel. Il existe différentes formes d'abus sexuels, dont l'exploitation sexuelle, et la très grande majorité sont des cas où l'on présume que l'abus a été commis par un membre de la famille ou un gardien. Dans la plupart des cas, ces incidents seraient signalés à la protection de l'enfance, qui interviendrait. Ces cas sont analysés à partir des études de recherche auxquelles j'ai fait allusion tout à l'heure.

Les cas d'exploitation sexuelle dans lesquels l'agresseur présumé ne fait pas partie de la famille, par exemple un étranger, un entraîneur, le coiffeur ou une personne du voisinage, sont habituellement signalés à la police et sont traités par ce système et non par la protection de l'enfance. Il y a des bases de données qui saisissent ces renseignements, mais la qualité des données soulève des questions, et ce ne sont pas des données représentatives. Il ne s'agit pas de données épidémiologiques. Lorsque que l'on cite les nombres, on doit les examiner prudemment. Seulement certains types de cas sont étudiés par les policiers et seulement un certain nombre de cas sont présentés aux tribunaux. Il y a un facteur d'attrition dans tout cela. Je n'ai pas les nombres avec moi en ce moment, mais si le comité s'inquiète de cas d'abus non signalés, alors nous avons besoin de commencer à nous demander où nous devons aller pour obtenir cette information. Comment se fait-il que nous manquons à nos obligations face aux enfants et que devons-nous faire pour intervenir tôt dans les cas non signalés? Comment se fait-il que nous n'intervenons pas auprès des enfants qui sont à risque? Nous devons commencer à nous poser ces questions et à y répondre.

Ms. McIntyre: Mr. Phaneuf spoke about child welfare. In my data, about 52 per cent were from child welfare; the other 48 per cent were not. No one has their eyes on the 48 per cent. With child welfare, people are watching; therefore, the numbers are high. Out of a group of 10 young women, seven would be at risk of sexual abuse and four out of 10 young men would be subject to sexual abuse. That does not mean that someone abused at home will end up in the sexual exploitation trade, but it certainly supports the chances of it happening.

Data is not easy to capture because it is not something that is in the open. It is difficult to be able to track what it looks like. However, you can go to any city and you can find the areas where young people are working in this industry. You can see that and hear the stories loud and clear where that will happen for young people in any city in Canada.

Senator Munson: On the international scene, how do we compare in terms of the incidence of exploitation of children in developing countries? Where is Canada on the list compared to Germany, the United States and Australia? Are we high up on that list or in the middle?

Mr. Karbassi: It is hard to respond exactly to your question. Canada is not in a bad position compared to other developed countries. There is not an official listing. The U.S. Department of State has an annual report and Canada always has a good rating in this report compared to other countries. Take into account what Canada has done in the fight against trafficking.

Ms. Pollaert: On an international scale, I think what is particular to Canada is that when we talk about child trafficking, for example, we are talking about a domestic problem more than in other countries where it is a broader problem of children being trafficked from one country to another.

The Acting Chair: Are we incorrect to say that a child that has been sexually abused is a child that has been exploited?

Ms. Wolff: "Exploitation" implies benefit to an abuser. There might be more than one abuser — that is, some other abuser is benefiting. It is an abuse of power. The definitions are difficult to secure. Commercially, there is more than one profiteer from the crime that is perpetrated on the child. "Exploitation" tends to be abuse of power and some benefit to the exploiter beyond the sexual interaction.

Terminology is a shifting ground in the field of those who work on these issues. There is a resource that I provided to your clerk that looks at terminology. It might be helpful for the committee to review and adopt certain terminologies related to child abuse imagery versus child pornography or children exploited in travel and tourism versus child sex tourism because there are nuances that can be less helpful than others in terminology. You might want to establish a working definition; that document might be helpful to you.

Mme McIntyre : M. Phaneuf a parlé de la protection de l'enfance. Dans les données dont je dispose, environ 52 p. 100 proviennent de ce service, mais pas le reste. Personne ne tient compte des 48 p. 100 qui restent. Avec la protection de l'enfance, les gens regardent, donc les nombres sont plus élevés. Sept jeunes femmes sur dix seraient à risque d'abus sexuels, tandis que quatre jeunes hommes sur dix seraient victimes d'abus sexuels. Cela ne signifie pas qu'une personne abusée à la maison finira dans la prostitution, mais cela amplifie certainement ses chances.

Les données ne sont pas faciles à saisir parce qu'elles ne sont pas au grand jour. Il est difficile de pouvoir faire le suivi de ce dont elles ont l'air. Par contre, vous pouvez aller dans n'importe quelle ville et trouver les endroits où les jeunes travaillent dans cette industrie. Vous pouvez le voir et vous pouvez entendre des histoires très claires dans n'importe quelle ville au Canada où des jeunes se retrouvent dans cette situation.

Le sénateur Munson : Sur la scène internationale, comment nous comparons-nous au plan de l'incidence des cas d'exploitation d'enfants dans les pays en développement? Où se situe le Canada sur la liste comparativement à l'Allemagne, aux États-Unis et à l'Australie? Sommes-nous au sommet de la liste ou au milieu?

M. Karbassi : Il est difficile de répondre exactement à votre question. Le Canada ne se trouve pas en mauvaise position comparativement à d'autres pays développés. Il n'existe pas de liste officielle. Le Département d'État des États-Unis publie un rapport annuel dans lequel le Canada est toujours bien coté comparativement à d'autres pays. Pensez à tout ce que le Canada a accompli pour lutter contre le trafic.

Mme Pollaert : À l'échelle internationale, je crois que ce qui est propre au Canada est le fait que lorsqu'il est question de trafic d'enfants, par exemple, nous parlons d'un problème national contrairement à d'autres pays où il s'agit d'un problème plus vaste où les enfants sont déplacés d'un pays à l'autre.

Le président suppléant : Avons-nous tort de dire qu'un enfant qui a été abusé sexuellement est un enfant qui a été exploité?

Mme Wolff : L'« exploitation » laisse entendre que l'abus profite à une personne. Il peut y avoir plus d'un abuser — c'est-à-dire qu'un autre abuser tire parti de l'abus. Il s'agit d'un abus de pouvoir. Les définitions sont difficiles à cerner. Au plan commercial, il y a plus d'une personne à qui profite le crime commis contre l'enfant. L'« exploitation » a tendance à être un abus de pouvoir et à procurer un avantage à l'exploiteur au-delà de l'interaction sexuelle.

La terminologie est changeante pour ceux qui travaillent dans ce domaine. Il existe un document qui examine la terminologie, et je l'ai remis à votre greffier. Il pourrait être utile au comité pour étudier et adopter certains termes qui se rapportent à la représentation photographique d'abus d'enfants par opposition à la pornographie juvénile ou à l'exploitation des enfants dans le domaine du tourisme par opposition au tourisme sexuel juvénile, car il existe des nuances qui peuvent être moins utiles que d'autres dans la terminologie. Si vous décidez d'établir une définition pratique, ce document pourrait vous être utile.

The Acting Chair: We are not taking a legal position here as much as an informative position. Someone said that 82 per cent of those who end up in the exploitation side have been abused as children. To me, it is a continuum. Many of you have said that we must look at this as a continuum from the start point. We have also heard that there are many places where people are dropping the ball for the young person who has been exploited for three years, say, from ages nine to 12, but finds himself facing another terminology. No one has taken care of that, so we go back again. However, that person is scarred for life.

If we want to look at the unreported cases where the real numbers may find themselves, it is important that we do not waste time on the definitions of "exploitation" and "abuse." An abused child is an exploited child and the nature of the abuse or exploitation might not involve cash. I look at that in a simple soldier's way.

You raised the question of Canada being a country of immigrants, who now come from various areas of the world with cultural differences. Are you discerning that new dimensions may be introduced because of some cultural or other sort of background from countries of origin?

Ms. Pollaert: I think I raised the issue. When we did the alternative report to the optional protocol, the subject of forced or underage marriage was a common subject. We looked for data on this subject, but could not find any research. We have heard stories from people in community organizations, from social workers, or from psychologists, who tell stories about young women forced into marriage. We thought it was something that had to be mentioned and that light has to shine on this issue. We have to shed light on the prevention side as well, because in many cases it is an educational issue. We have certain laws. Personally, I would like to keep them.

There have been discussions, for example, in Quebec concerning the recruitment of immigrants. These discussions have raised the issue of the equality of men and women. This equality is compared to certain cultural customs and the law in Canada and Quebec. Maybe this would be an area to explore in order to make the Canadian legal situation clear. Ms. Wolff also mentioned the social approach to some questions is that underage marriage is legal.

The Acting Chair: Have you received data from the medical world? Are they feeding into the social programs of the abuses?

Mr. Phaneuf: Certainly, there is mandatory reporting in all jurisdictions in Canada, and health professionals, to a large degree, observe and report suspected cases to child welfare.

Le président suppléant : Nous cherchons ici à nous informer plutôt qu'à prendre position d'un point de vue juridique. Quelqu'un a dit que 82 p. 100 de ceux qui se retrouvent du côté de l'exploitation ont été abusés lorsqu'ils étaient enfants. Pour moi, il s'agit d'un continuum. Nombre d'entre vous avez dit que nous devons étudier la situation comme un continuum dès le départ. Nous avons également entendu dire qu'il y a beaucoup d'endroits où les gens laissent tomber la jeune personne qui a été exploitée pendant trois ans, disons de 9 à 12 ans, mais qui se trouve ensuite à être visée par une autre terminologie. Personne ne s'en est occupé, alors nous devons retourner en arrière. Par contre, cette personne est marquée à vie.

Si nous voulons étudier les cas non signalés à partir desquels il pourrait être possible de dégager les nombres réels, il est important que nous ne perdions pas de temps sur les définitions d'« exploitation » et d'« abus ». Un enfant abusé est un enfant exploité, et il est possible que la nature de l'abus ou de l'exploitation n'ait aucun lien avec l'argent. J'étudie la chose comme simple profane.

Vous avez soulevé la question du Canada en tant que pays d'immigrants, lesquels arrivent maintenant de diverses régions du monde avec leurs différences culturelles. Avez-vous l'impression que de nouvelles dimensions pourraient entrer en jeu en raison du contexte, culturel ou autre, des pays d'origine de ces immigrants?

Mme Pollaert : Je pense avoir soulevé la question. Lorsque nous avons rédigé le contre-rapport relatif au protocole facultatif, le sujet des mariages forcés ou des mariages avec des personnes mineures revenait fréquemment. Nous avons cherché des données là-dessus, mais nous n'avons pas réussi à trouver des recherches traitant du sujet. Des gens œuvrant au sein d'organismes communautaires, des travailleurs sociaux ou des psychologues nous ont raconté des histoires à propos de jeunes femmes qu'on avait contraintes à se marier. Nous avons jugé que c'était une question dont il fallait parler, et qu'on devait mettre en évidence. Nous devons également faire la lumière sur l'aspect de la prévention, car dans bien des cas, c'est une question d'éducation. Nous avons des lois en place. Personnellement, j'aimerais que nous les conservions.

Au Québec, par exemple, il y a eu des débats sur le recrutement des immigrants. Ces discussions ont soulevé la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette égalité est comparée à certaines traditions culturelles et aux lois en vigueur au Canada et au Québec. Peut-être serait-ce un aspect à explorer afin de clarifier le cadre juridique canadien. Mme Wolff a également parlé du fait que selon l'approche sociale adoptée face à certaines questions, le mariage avec des personnes mineures est légal.

Le président suppléant : Le milieu médical vous a-t-il communiqué des données? Fournit-il aux programmes sociaux des données concernant les cas d'abus?

M. Phaneuf : Certainement; le signalement est obligatoire dans toutes les provinces du Canada, et les professionnels de la santé, dans une large mesure, observent et signalent les cas suspects aux services de protection de l'enfance.

The Acting Chair: Including psychiatrists and psychologists?

Mr. Phaneuf: Certainly.

The Acting Chair: Why were you not consulted for the first response to the protocol? Why was it done in isolation?

Ms. Pollaert: We have asked ourselves that question for a long time.

The Acting Chair: The reason I ask is that I want to know if you have made phone calls, spoken to people, lobbied, or all of a sudden found out it was done and then, suddenly, you are not part of it. It is part of a formal process. We know when this is coming. How much have you, if I can use the term "harassed" the staff, politically or bureaucratically, to be allowed in?

Ms. Pollaert: We have been harassing very well, but we have not received a response. There was no consultation, but the main point is that the consultation provides the occasion to sit together. Many questions you have been asking us would have been asked in a consultation between other NGOs, drawing together information from different areas of the country, from different levels as well, community organizations, NGOs, governments, and so on. Our main concern is that we missed an occasion to communicate and share information. The result is a very interesting report. It is a description of what is going on, but there is not a lot of information from the government side in the report, from our point of view, that is qualitative and about victim protection. There are many areas the government report does not get into. The main problem is that the occasion was missed, but we did lobby.

The Acting Chair: Was it a deliberate process of not consulting or was it an omission?

Ms. Pollaert: It is not up to me to judge these issues.

The Acting Chair: You are an advocate. You are keen on this issue. You are in the field getting your boots dirty. If people are not talking to you, who are they talking to?

I really want to get from you a true sense of whether or not you were cut out deliberately because perhaps their perception is that what you have is not pertinent to the report.

Ms. Pollaert: Speaking for our organization, we were left out in the sense that we were not consulted. However, the studies we have been doing for the past few years are all included in the report. The recommendations and suggestions we have made in the past, or the way we have presented issues with regard to the best interests and so on, were taken into account and were mentioned in the report that the Canadian government prepared

Le président suppléant : Cela comprend les psychiatres et les psychologues?

M. Phaneuf : Certainement.

Le président suppléant : Pourquoi ne vous a-t-on pas consultés pour la première réponse au protocole? Pourquoi a-t-on procédé en vase clos?

Mme Pollaert : Nous nous sommes longtemps posé la question.

Le président suppléant : Je vous le demande parce que j'aimerais savoir si vous avez fait des appels, parlé aux gens ou exercé des pressions, ou si vous vous êtes soudain rendu compte que c'était fait, et que tout à coup, vous ne faisiez pas partie de l'exercice. Cela participe d'un processus officiel. Nous savons quand un tel processus aura lieu. À quel point avez-vous, si je puis me permettre l'expression, « harcelé » le personnel, sur le plan politique ou bureaucratique, pour qu'on vous intègre au processus?

Mme Pollaert : Nous les avons harcelés à souhait, mais nous n'avons pas reçu de réponse. Il n'y a pas eu de consultation, mais le point fondamental, c'est que les consultations fournissent une occasion de s'asseoir ensemble. Bien des questions que vous nous avez posées auraient probablement été posées lors d'une consultation entre les autres ONG, où l'on aurait rassemblé des informations de différentes régions du pays à différents niveaux, de même que des organismes communautaires, des ONG, des gouvernements, et cetera. Notre principal souci est le fait que nous avons raté une occasion de communiquer et de partager l'information. Le résultat est un rapport très intéressant. Il s'agit d'une description de la situation mais, selon nous, ce rapport contient peu de données émanant du gouvernement, qu'elles soient qualitatives ou qu'elles concernent la protection des victimes. Beaucoup de domaines ne sont pas abordés dans le rapport du gouvernement. Le principal problème, c'est que nous sommes passés à côté d'une occasion. Mais nous avons bel et bien fait des pressions.

Le président suppléant : A-t-on délibérément omis de vous consulter, ou s'agissait-il d'un oubli?

Mme Pollaert : Il ne m'appartient pas de juger de ces questions.

Le président suppléant : Vous êtes un défenseur de cette cause. Elle vous tient à cœur. Vous vous salissez les bottes sur le terrain. Si les gens ne s'adressent pas à vous, à qui parlent-ils donc?

J'aimerais que vous me disiez véritablement si oui ou non, vous estimez avoir été délibérément écartés du processus, car ils ont peut-être l'impression que vos données ne sont pas pertinentes aux fins du rapport.

Mme Pollaert : Pour ce qui est de notre organisme, nous avons été laissés de côté en ce sens que nous n'avons pas été consultés. Toutefois, les études que nous avons effectuées ces dernières années sont toutes comprises dans le rapport. Les recommandations et suggestions que nous avons faites par le passé, ou la manière dont nous avons présenté les questions par rapport aux meilleurs intérêts, et ainsi de suite, ont été prises en

for the Committee on the Rights of the Child. However, speaking as a member of the board of the Canadian Coalition for the Rights of Children, we were not consulted. Those are two different issues for me.

Senator Nancy Ruth: To what extent do you, as NGOs and government departments, have the same focus? Do you share the same concerns? Are you working in tandem, or do you find there are significant gaps between the responsible government agencies and the responsible NGOs in terms of what you are doing? If that is so, how should it change?

Ms. McIntyre: I can speak as someone who ran a large treatment centre in Calgary for a number of years. What is amazing is that this topic has stayed on the radar; it has not disappeared. People are working hard to keep it happening.

I graduated from social work in the mid-1970s. We were not taught to ask people about sexual abuse. We did not think it was an issue. That is not very long ago. We did not even have women's shelters at that time. We have made phenomenal progress in keeping it going. A great deal of energy goes into this issue at all levels across the country. NGOs work hard. Yes, there are times when there is infighting and there are differences, but people work hard to keep it moving. That is why having the profile of sexual exploitation at this level, in the Senate, is a breath of fresh air for people working in the field. We are gratified that the Senate is keeping the issue on the agenda and that it is not disappearing.

Mr. Phaneuf: We echo those comments. Clearly, government departments and agencies are working on these issues and doing very important work, just as there is very important work happening in the NGO and professional communities. The call for a national plan of action underscores the need for ongoing collaboration and cooperation across sectors and professions. That is the thinking. If we take this issue seriously in our respective areas, it requires ongoing coordination and collaboration. We need to know what the right hand and the left hand are doing.

There are, as Ms. Wolff mentioned, great programs in the country. Some very significant work is being done in jurisdictions across the country, supported by government, by the voluntary sector and by other sectors. However, we need to work together to ensure we are not duplicating our efforts and that we are taking the best programs that exist and getting them to the children who need them. In a country as large and diverse as Canada, it is important that we formalize some of that coordination, and that is the notion of the call for a national action plan.

Senator Munson: You mentioned the national strategy and we talked about a children's rights commissioner. Then we talked about this provincial-federal jurisdictional issue that takes place

compte, et ont été mentionnées dans le rapport préparé par le gouvernement canadien pour le Comité des droits de l'enfant. Néanmoins, à titre de membre du conseil d'administration de la Coalition canadienne pour les droits des enfants, je puis vous dire qu'on ne nous a pas consultés. Pour moi, il s'agit de deux questions distinctes.

Le sénateur Nancy Ruth : Dans quelle mesure vous, en tant qu'ONG, et les ministères avez-vous les mêmes objectifs? Partagez-vous les mêmes préoccupations? Travaillez-vous en tandem, ou trouvez-vous qu'il y a d'importants écarts entre les activités des organismes gouvernementaux en charge et celles des ONG responsables? Et si c'est le cas, quels changements faudrait-il apporter?

Mme McIntyre : Je puis parler en ma qualité de personne ayant administré un grand centre de traitement à Calgary pendant un certain nombre d'années. Ce qui est extraordinaire, c'est que ce sujet est demeuré sur l'écran radar; il n'est pas disparu. Les gens travaillent fort pour que les réalisations se poursuivent.

J'ai obtenu mon diplôme en travail social au milieu des années 1970. On ne nous a pas enseigné à interroger les gens au sujet de l'exploitation sexuelle. Nous ne voyions pas cela comme un problème. C'était il n'y a pas si longtemps. À l'époque, nous n'avions même pas de refuges pour les femmes. Nous avons progressé de manière phénoménale en continuant de faire avancer la question. Oui, il arrive qu'il y ait des luttes intestines et des divergences, mais les gens ne ménagent pas leurs efforts pour continuer sur cette lancée. C'est pourquoi le fait que l'exploitation sexuelle soit mise en lumière à ce niveau, au Sénat, est une bouffée d'air frais pour ceux qui travaillent sur le terrain. Nous sommes heureux que le Sénat garde la question à l'ordre du jour et qu'elle ne disparaisse pas.

M. Phaneuf : Nous appuyons ces commentaires. Il est clair que les ministères et les organismes gouvernementaux travaillent à ces questions et accomplissent un travail hautement important, tout comme les ONG et les milieux professionnels réalisent un travail qui compte énormément. L'appel à un plan d'action national souligne le besoin d'une collaboration soutenue entre les secteurs et les professions. C'est ainsi que l'on pense. Si nous prenons cette question au sérieux dans nos domaines respectifs, cela nécessite une coordination et une collaboration constantes. La main droite doit savoir ce que fait la main gauche.

Comme Mme Wolff l'a mentionné, il existe de formidables programmes dans le pays. Des travaux très importants sont effectués dans les provinces du Canada, travaux qui sont appuyés par le gouvernement et par le secteur bénévole et autres secteurs. Quoi qu'il en soit, nous devons collaborer pour nous assurer qu'il n'y ait pas chevauchement de nos efforts, et que nous prenions les meilleurs programmes qui soient pour les offrir aux enfants qui en ont besoin. Dans un pays aussi vaste et diversifié que le Canada, il est important que nous officialisions une partie de cette coordination, et c'est l'idée derrière l'appel à un plan d'action national.

Le sénateur Munson : Vous avez parlé de stratégie nationale, et nous avons glissé mot d'un commissaire aux droits de l'enfance. Nous avons ensuite traité du problème des compétences fédérales

all the time. We also talked about a failure of a series of links. Is there any room for discussion on a separate federal ministry specifically dealing with children?

Ms. Wolff: I can answer that question and respond to a previous question about where NGOs might diverge from the views of government.

A number of us have mentioned that we advocate a children's rights approach to this issue. That means that there are accountability mechanisms, such as a children's commissioner, in place. Consultation is part of an accountability mechanism, as is a national plan that you can monitor and measure. Those are all accountability mechanisms related to a rights-based approach to this issue. These are all mechanisms that your committee recommended in 2007 but that the government response was not keen to pick up on. Those are key areas where we feel action needs to be taken.

In terms of the issue of a systems approach, it is about the different parts working together, not isolating one part and focusing only on that. Unfortunately, it is a big piece to bite off, but you cannot address the issue without looking at all the parts: data collection, monitoring, legislation and preventive programming. Maybe I missed answering your question particularly.

[Translation]

The Acting Chair: Senator Brazeau, excuse me, I had not noticed, but you had a question?

Senator Brazeau: Thank you, Mr. Chair.

Ms. Pollaert, since the socio-economic conditions of aboriginal people throughout the country contribute to the fact that they become ideal candidates for sexual exploitation, have your NGOs worked with aboriginal groups to study that question?

Ms. Pollaert: We are happy about the contacts we made with aboriginal women during our visit with the aboriginal women's association of Quebec. We wanted to include aboriginal communities and aboriginal women in our training program. We also met Mr. Ghislain Picard and Ms. Gabriel, with whom we discussed training. Ms. Gabriel told us that she wished to adapt the program to the aboriginal context to have it distributed to women's shelters and different centres throughout Quebec. Our objective was that aboriginal communities provide the training themselves.

Building a relationship of trust takes time. It is rarely created overnight.

et provinciales, qui surgit constamment. Il a aussi été question des défaillances à divers maillons du système. Y a-t-il place à la discussion au sujet d'un ministère fédéral distinct qui serait spécialement voué aux enfants?

Mme Wolff : Je puis répondre à cette question et, du même coup, répondre à la question de tout à l'heure au sujet des points de vue des ONG qui pourraient diverger de ceux du gouvernement.

Un certain nombre d'entre nous avons indiqué que nous préconisons une approche fondée sur les droits des enfants relativement à cette question. Cela implique qu'il y ait en place des mécanismes de reddition de comptes tels qu'un commissaire à l'enfance. La consultation est également un élément d'un mécanisme de reddition de comptes, au même titre un plan national qu'on pourra soumettre à une surveillance et à une évaluation. Ce sont tous des dispositifs de reddition de comptes en lien avec une approche fondée sur les droits dans ce dossier. Votre comité les a recommandés en 2007, mais la réponse du gouvernement ne s'est pas attachée à les reprendre. Il s'agit là de domaines essentiels à l'égard desquels, à notre avis, il faut agir.

Concernant la question d'une approche systémique, l'objectif est que les différents éléments travaillent ensemble; il ne s'agit pas d'isoler un élément et de se concentrer uniquement sur lui. Malheureusement, ce n'est pas une mince affaire, mais on ne pourra s'attaquer à la question sans tenir compte de l'ensemble des éléments : la collecte de données, la surveillance, la législation et les programmes de prévention. Peut-être n'ai-je pas répondu précisément à votre question.

[Français]

Le président suppléant : Sénateur Brazeau, je m'excuse, je n'avais pas remarqué, mais vous aviez une question?

Le sénateur Brazeau : Merci, monsieur le président.

Madame Pollaert, puisque les conditions socioéconomiques des Autochtones à travers le pays contribuent au fait que ceux-ci deviennent des candidats idéaux pour l'exploitation sexuelle, vos ONG ont-elles fait du travail avec des groupes autochtones pour étudier cette question?

Mme Pollaert : Nous nous réjouissons du lien que nous avons noué avec les femmes autochtones lors de notre visite à l'Association des femmes autochtones du Québec. Nous étions soucieux d'inclure les communautés autochtones et les femmes autochtones au programme de formation. Nous avons également rencontré M. Ghislain Picard et Mme Gabriel avec qui nous avons discuté de formation. Mme Gabriel nous a signalé qu'elle souhaitait adapter le programme au contexte autochtone afin qu'il soit diffusé dans les maisons pour femmes et dans différents centres à travers le Québec. Notre objectif était que les communautés autochtones fournissent elles-mêmes la formation.

Créer un lien de confiance prend du temps. C'est rare que cela se crée en 24 heures.

[English]

Ms. Wolff: The Sisters in Spirit program, which I believe receives funding from the federal government, collect data on this subject, with a focus on Aboriginal children. Other isolated studies have been funded. One study in particular, found that in a community in one Western province 90 per cent of the children being exploited in the sex trade were Aboriginal children, but they represented only 10 per cent of the population. These studies make it very clear that they are overrepresented in exploitation, but again, we do not yet have an adequate picture.

Ms. McIntyre: When we did our study on young men, we trained interviewers across the country, because I could not interview all 157 subjects. Of the 20 interviewers, nine were Aboriginal. That made it much easier to get closer to the Aboriginal population than if we had not had people on the ground that were connected to Aboriginal youth. We worked closely with bands and elders in most communities when we were doing the research. We tried to keep it as real as possible and open for everyone to see.

[Translation]

Ms. Pollaert: Concerning the aboriginal communities, on several occasions throughout Canada, various members of these communities mentioned the importance of having a hub or a clearing point for their good practices or what they do in cooperation with the different aboriginal communities for the purpose of preventing sexual exploitation.

The importance of emphasizing the things that work well was pointed out repeatedly by various aboriginal representatives who would like us to move on to other areas. Many things are already being done, but they would like them to be talked about more.

Senator Brazeau: What do you think of Bill C-268 insofar as child trafficking is concerned? The aboriginal representatives in Canada and Quebec with whom I spoke are in agreement with this bill because it provides for minimum sentences of at least five years for those found guilty of child trafficking. This bill won't solve everything, but it is a step in the right direction.

Ms. Pollaert: Unfortunately, the Bloc Québécois was quite virulent on the subject of this bill. Our position is different. However, police forces, in particular the Sûreté du Québec, after having investigated the issue in the field, said that child trafficking charges will not be laid under the Criminal Code because it is too complicated. What they need is for the legislation to be adapted so that it can apply concretely in the field. We discussed this with a City of Montreal police officer who deals with sexual exploitation; he instructed the policemen he supervises to not lay trafficking charges because it is much too complicated, but to

[Traduction]

Mme Wolff : Le programme Sœurs d'esprit, qui, je crois, reçoit un financement du gouvernement fédéral, recueille des données sur le sujet, en mettant l'accent sur les enfants autochtones. D'autres études isolées ont obtenu des fonds. L'une de ces études en particulier a conclu que dans une collectivité d'une province de l'Ouest, 90 p. 100 des enfants exploités dans le commerce du sexe étaient des enfants autochtones, alors que ceux-ci représentaient seulement 10 p. 100 de la population. Ces études ont établi très clairement qu'ils étaient surreprésentés parmi les enfants exploités sexuellement, mais, je le répète, nous n'avons pas encore un juste portrait de la situation.

Mme McIntyre : Lorsque nous avons réalisé notre étude sur les jeunes hommes, nous avons formé à cette fin des intervieweurs de partout au pays, car je ne pouvais interroger la totalité des 157 sujets. Sur les 20 intervieweurs, neuf étaient autochtones. Ainsi, il était plus facile de se rapprocher de la population autochtone que si nous n'avions pas eu sur le terrain des gens ayant des liens avec les jeunes autochtones. Nous avons collaboré étroitement avec les bandes et les aînés de la plupart des collectivités où nous menions la recherche. Nous avons tenté de garder le processus le plus transparent et le plus près de la réalité possible.

[Français]

Mme Pollaert : En ce qui concerne la question des communautés autochtones, à plusieurs reprises, différents membres des communautés autochtones à travers le Canada ont mentionné l'importance d'avoir une plate-forme ou un point de recensement des bonnes pratiques de leurs propres actions ou de ce qui est fait en collaboration avec les différentes collectivités autochtones en matière de prévention de l'exploitation sexuelle.

L'importance de mettre l'accent sur les choses qui fonctionnent a été soulignée à plusieurs reprises par différents représentants autochtones qui voudraient que l'on passe à autre chose. Beaucoup de choses se font déjà, mais ils aimeraient en parler davantage.

Le sénateur Brazeau : Que pensez-vous du projet de loi C-268, qui concerne le trafic des enfants? Les représentants autochtones au Canada et au Québec à qui j'ai parlé sont d'accord avec ce projet de loi parce qu'il prévoit des peines minimales d'au moins cinq ans pour les personnes reconnues coupables de trafic d'enfants. Ce projet de loi ne réglera pas tout, mais c'est un pas dans la bonne direction.

Mme Pollaert : Malheureusement, le Bloc québécois a été très virulent par rapport à ce projet de loi. Notre position est différente. Toutefois, les policiers, notamment de la Sûreté du Québec, après avoir fait enquête sur le terrain, disent que les accusations ne se font pas en fonction du Code criminel sur la traite d'enfant parce que c'est trop compliqué. Ce dont on a besoin actuellement est de transposer la législation de façon à ce qu'elle s'applique concrètement sur le terrain. Nous avons discuté avec un policier de la Ville de Montréal qui s'occupe de l'exploitation sexuelle; il a donné instruction aux policiers qu'il

lay sexual exploitation charges, because in that case they already have the sentences they want to see.

Laws are one thing, but their application is something else and that is where there are shortcomings. Look at the work done by Annie Robert of the RCMP. She decodes the law and explains it to provincial police forces. That is relevant over the long term. We need to see some changes.

Mr. Karbassi: In order to lay child trafficking charges you need a much longer and more complex investigation — it is more complicated to establish the evidence — whereas it is simpler in the case of a sexual exploitation charge. If you look at the data and figures, that can be misleading because there are very few figures in connection with trafficking whereas there are more data concerning sexual exploitation. That is due to the confusion around these issues, because the police prefer to lay sexual exploitation charges, while in reality they are dealing with trafficking cases.

[English]

Senator Brazeau: Ms. McIntyre, I believe you mentioned earlier that we could alter the mindset of approximately 70 per cent of the population. Can you explain that statement? What do we need to do to get to that 70 per cent of that population in order to get real results?

Ms. McIntyre: We need to create a program to educate young men and women not to become customers so that they can fully understand where the population is coming from. Quite often people do not move into sexual exploitation thinking that is what will happen. It can happen in different ways. A number of former customers I have spoken to said that they began by looking at paper pornography, then they moved on to films and further, perhaps going to strip clubs.

We need to educate people to understand what this is about, who the youth are, and that the majority of them come from backgrounds of abuse. We need to give people enough of a knowledge base that they will not proceed down that road. We need to give them the background to understand the population.

The e-learning tool we have been playing with is in early stages. It is a street scene with 18 stories that unfold so that people understand exactly what they would be entering into if they were to do that. We do not give people that kind of background. It happens in very different ways for different people. The purpose of the tool is to try to change the demand side, which will hopefully decrease the need for the supply side.

Senator Nancy Ruth: Everyone needs to earn money. In your wildest dreams of a national action plan, how will these children earn money? How do you propose to give them other options? This has always been an issue for women in prostitution; they cannot make the same dollars any other way.

supervise de ne pas porter des accusations sur la traite parce que c'est beaucoup trop compliqué, mais d'appliquer les accusations contre l'exploitation sexuelle parce qu'ils ont déjà les peines qu'ils veulent avoir.

Les lois, c'est une chose, mais leur application c'est autre chose et c'est là où il y a des manques. Regardez le travail que fait Annie Robert, de la GRC. Elle tente de décoder la loi et de l'expliquer aux policiers provinciaux. C'est pertinent, mais sur le long terme. Il faut modifier la loi.

M. Karbassi : L'accusation pour la traite d'enfant nécessite une enquête beaucoup plus longue et compliquée — la preuve est plus compliquée à faire — alors qu'une accusation d'exploitation sexuelle, c'est plus simple. Sur le plan des données et des chiffres, cela peut être trompeur, parce qu'on obtient très peu de chiffres relativement à la traite alors qu'on en a beaucoup plus relativement à l'exploitation sexuelle. C'est juste parce qu'il y a eu cette confusion et que la police a préféré porter une accusation sous d'exploitation sexuelle alors que, dans la réalité, il s'agit d'un cas de traite.

[Traduction]

Le sénateur Brazeau : Madame McIntyre, je pense que vous avez dit plus tôt que nous pourrions changer la mentalité d'environ 70 p. 100 de la population. Pourriez-vous m'expliquer cette affirmation? Que devrions-nous faire pour atteindre ces 70 p. 100 de la population afin d'obtenir des résultats concrets?

Mme McIntyre : Il nous faut créer un programme visant à apprendre aux jeunes hommes et aux jeunes femmes à ne pas devenir des clients, de manière à leur faire pleinement comprendre la situation de cette population. Bien souvent, on n'entre pas dans le milieu de l'exploitation sexuelle en toute connaissance de cause. On peut entrer dans ce milieu de différentes manières. Un certain nombre d'anciens clients à qui j'ai parlé ont dit avoir commencé par regarder de la pornographie sur papier, pour ensuite passer aux films et autres, et éventuellement aux clubs de danseuses.

Il nous faut informer les gens pour les amener à comprendre de quoi il s'agit et qui sont ces jeunes, et pour leur faire prendre conscience que la majorité de ces derniers ont des antécédents d'abus. Nous devons donner aux gens une base de connaissances suffisante pour qu'ils n'empruntent pas cette voie. Nous devons les renseigner pour qu'ils comprennent la population concernée.

L'outil d'apprentissage en ligne que nous avons mis à l'essai en est aux premières étapes d'élaboration. Il s'agit d'une scène de la rue où se déroulent 18 scénarios destinés à faire comprendre exactement à quoi on participe en commettant certains gestes. Nous ne donnons pas aux gens ce type de mise en contexte. Cela se produit de toutes sortes de manières pour différentes personnes. Cet outil vise à changer les choses du côté de la demande, ce qui, espérons-le, fera décroître le besoin d'une offre.

Le sénateur Nancy Ruth : Tout le monde doit gagner de l'argent. Dans vos rêves les plus fous concernant un plan d'action national, comment ces enfants gagneront-ils de l'argent? Comment leur offrirez-vous d'autres options? Cela a toujours été un problème pour les femmes dans le milieu de la prostitution; elles n'ont aucun autre moyen de gagner autant d'argent.

Ms. McIntyre: It is a tough issue. We need to begin to look at providing programs of support to be able to train young people.

I went back and interviewed 41 of the original 50 people that I interviewed 10 years earlier. They were clear on what they needed. They needed someone to help them with education, employment, and to be there to assist them. Both Ms. Wolff and Mr. Phaneuf have said that as soon as the child turns 18 years of age, it is done. We have children who are around forever and the scars stay with them for a long time. We need extended support services for them; something in which we do not pull out immediately.

The Acting Chair: Some are 25-years-old going on 14 years of age because they have never had a chance to move beyond that age given the limits and the incarceration that they have experienced in some of these places.

Supply and demand is a very interesting angle. How do you crack prevention and unreported abuses? The link between abuse and exploitation must be pursued as well. We will gain more on the primary target, which seems to be Aboriginal children, and how we will be able to move that along.

Thank you for coming on this dreary day. You have started the ball rolling and the committee appreciates your testimony.

[Translation]

Thank you very much, and good luck in your work.

[English]

We will continue with the second half of the session, which is the opening round of this extensive study by the committee. We are happy to have witnesses representing the government side — having listened to the world of the non-governmental organizations and the like — to give us the initial feel for this exercise in regard to the sexual exploitation of children. We are keen, ultimately, on preventing this exploitation — not simply to stop it potentially, but to eradicate that dimension from our society.

I will introduce all of our witnesses. Then on their own volition, they can decide who will speak first. From the Department of Justice, we have Catherine Kane, Acting Senior General Counsel, Criminal Law Policy Section, and Carole Morency, Acting General Counsel, Criminal Law Policy. From Public Safety Canada, we have Barry MacKillop, Director General, Law Enforcement and Border Strategies. Are you armed?

Barry MacKillop, Director General, Law Enforcement and Border Strategies, Public Safety Canada: No, sir.

The Acting Chair: My son tried to come in here with his sword as part of the guard and he was not able to.

From the RCMP, we have Superintendent Michel Aubin, Director, Immigration and Passport Program, and

Mme McIntyre : C'est une question difficile. Nous devons commencer à envisager d'offrir des programmes de soutien pour pouvoir former les jeunes.

Je suis retournée interviewer 41 des 50 personnes que j'avais interviewées 10 ans auparavant. Ils ont précisé très clairement leurs besoins. Ils avaient besoin de quelqu'un pour les aider sur le plan de l'éducation, de l'emploi; de quelqu'un qui soit là pour eux. Mme Wolff et M. Phaneuf ont dit qu'une fois qu'un enfant avait atteint l'âge de 18 ans, c'était terminé. Or, nous avons des enfants qui resteront toujours là, avec des cicatrices qu'ils porteront longtemps. Il nous faut des services de soutien prolongés à leur intention; des services dont nous ne nous retirerons pas immédiatement.

Le président suppléant : Certains ont 25 ans, mais c'est comme s'ils en avaient 14, car ils n'auront jamais eu la chance d'aller au-delà de cet âge en raison des limites et de l'incarcération qu'ils ont subies dans certains de ces lieux.

Le point de vue de l'offre et de la demande est très intéressant. Quelles mesures prenez-vous en matière de prévention et d'abus non signalés? Le lien entre les abus et l'exploitation doit également être examiné. Ainsi, nous nous rapprocherons davantage de notre cible première, qui semble être les enfants autochtones, et nous en saurons plus sur le moyen de faire avancer les choses.

Merci d'être venus en ce jour maussade. Vous avez donné le coup d'envoi, et le comité vous sait gré de vos témoignages.

[Français]

Merci beaucoup, et bonne chance dans votre travail.

[Traduction]

Nous allons poursuivre avec la seconde partie de notre séance, qui constitue le premier tour de cette étude approfondie par le comité. Nous sommes heureux de recevoir des témoins qui représentent le gouvernement — après avoir entendu le milieu des organismes gouvernementaux et autres du genre — afin d'avoir une idée initiale de cet exercice concernant l'exploitation sexuelle des enfants. Il nous tient à cœur, ultimement, d'empêcher cette exploitation — non pas simplement d'y mettre fin potentiellement, mais d'éliminer cet aspect de notre société.

Je vais vous présenter tous nos témoins. Ensuite, selon leur volonté, ils pourront décider de la personne qui sera la première à parler. Du ministère de la Justice, nous avons parmi nous Catherine Kane, avocate générale principale par intérim, Section de la politique en matière de droit pénal; et Carole Morency, avocate générale intérimaire, Section de la politique en matière de droit pénal. De Sécurité publique Canada, nous recevons Barry MacKillop, directeur général, Application de la loi et stratégies frontalières. Êtes-vous armé?

Barry MacKillop, directeur général, Application de la loi et stratégies frontalières, Sécurité publique Canada : Non, monsieur.

Le président suppléant : Mon fils a tenté d'entrer ici en tant que membre de la garde, mais il n'a pu le faire.

De la GRC, nous recevons le surintendant Michel Aubin, directeur, Programme d'exécution de la loi en matière

Superintendent John Bilinski, Officer in Charge, Canadian Police Centre for Missing and Exploited Children.

I sit on the national police services advisory board, so I have had the pleasure of receiving, and maybe passing on, a few points at that level. I am happy to see you gentlemen here today and in uniform, looking very proper. We ask you to keep your testimony to eight minutes or so, because the questions bring up interesting angles and in the questions, you can amplify the text that has been approved by your superiors that have given you the authority to speak.

Carole Morency, Acting General Counsel, Criminal Law Policy Section, Department of Justice Canada: We agreed among ourselves that perhaps the most logical way to present is to have me give a high-level overview in terms of the criminal law responses dealing with child sexual abuse. My colleague, Ms. Kane, will then speak to criminal law responses to facilitate testimony by child victims and witnesses in the criminal justice system, followed by my colleague, Mr. MacKillop, who will speak on behalf of federal efforts to address child sexual exploitation on the Internet, through awareness and law enforcement.

Finally, our RCMP colleagues will address the issues from the operational side, dealing with the National Child Exploitation Coordination Centre and the Human Trafficking National Coordination Centre. I also took note that the committee was interested in statistical information to help paint the picture. I might add a couple of remarks to that picture at the end of my brief presentation.

To begin, our criminal law provides comprehensive protection against all forms of sexual abuse and exploitation of children, and accommodates their unique needs as victims and witnesses in the criminal justice system. Children are also protected against sexual and other abuse and neglect in Canada under provincial and territorial child protection legislation.

Over the past 20 years, criminal law reforms addressing child sexual abuse have focused on four key areas. The first one, beginning with the 1988 reforms in what was then Bill C-15, was where all child sexual abuse offences were modernized to ensure that all forms of sexual abuse were more effectively addressed by the criminal law, and to ensure that both girls and boys were equally and adequately protected against all forms of sexual abuse. Those reforms also included a major innovation in terms of facilitating testimony of child victims and witnesses.

d'immigration et de passeport, ainsi que le surintendant John Bilinski, officier responsable, Centre canadien de police pour les enfants disparus et exploités.

Je siége au comité consultatif des Services nationaux de police; j'ai donc eu le plaisir de recevoir, et peut-être même de transmettre, quelques points d'information à ce niveau. Messieurs, je suis heureux de vous voir ici aujourd'hui, l'air très convenable dans votre uniforme. Nous vous demandons de restreindre vos témoignages à huit minutes environ, car les questions soulèvent des aspects intéressants, et dans vos réponses, vous pourrez développer le texte approuvé par vos supérieurs, qui vous ont autorisés à prendre la parole.

Carole Morency, avocate générale intérimaire, Section de la politique en matière de droit pénal, ministère de la Justice Canada : Nous nous sommes entendus entre nous quant au fait que la manière la plus logique de procéder serait peut-être que je vous donne un aperçu de haut niveau des mesures qui existent en droit pénal pour lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants. Ma collègue, Mme Kane, parlera ensuite des dispositions du droit criminel visant à faciliter le témoignage des enfants victimes ou témoins dans le système de justice pénale. Elle sera suivie de mon collègue, M. MacKillop, qui traitera des efforts du gouvernement fédéral en vue de remédier à l'exploitation sexuelle des enfants sur l'Internet au moyen d'initiatives de sensibilisation et de l'application de la loi.

Enfin, nos collègues de la GRC aborderont ces questions sous l'angle des activités du Centre national de coordination contre l'exploitation des enfants et du Centre national de coordination contre la traite de personnes. J'ai également noté que le comité était intéressé à obtenir des données statistiques pour pouvoir mieux dresser un tableau de la situation. Je pourrais peut-être ajouter quelques remarques pour l'aider à cette fin au terme de mon bref exposé.

Pour commencer, notre droit pénal fournit une protection complète à l'encontre de toutes les formes d'abus et d'exploitation sexuelle des enfants, et il est adapté à leurs besoins uniques en tant que victimes et témoins au sein du système de justice pénale. Au Canada, les enfants sont également protégés contre les abus sexuels et autres formes d'abus et contre la négligence en vertu des lois provinciales et territoriales relatives à la protection des enfants.

Au cours des 20 dernières années, les réformes du droit pénal en matière d'exploitation sexuelle des enfants ont été axées sur quatre principaux aspects. Pour ce qui est du premier, qui a commencé avec les réformes de 1988 dans ce qui était alors le projet de loi C-15, on a modernisé les dispositions sur les infractions relatives à l'exploitation sexuelle des enfants pour veiller à ce que le droit criminel traite plus efficacement de toutes les formes d'abus sexuels, et pour s'assurer que les filles aussi bien que les garçons soient protégés équitablement et adéquatement contre toute forme d'exploitation sexuelle. Ces réformes comprenaient également une innovation majeure pour ce qui est de la facilitation du témoignage des enfants victimes ou témoins.

The second area where we have seen reforms has been to address new or changing forms of child sexual exploitation, including child pornography and child sex tourism.

The third area has focused on predatory conduct. That area has led to the strengthening of provisions we have in the criminal law to better protect children against known or suspected child sex offenders.

The fourth area has focused on the use of new technologies to facilitate the commission of sexual offences against children, such as Internet luring and child pornography offences.

As a result, today, children in Canada are protected under general provisions that apply to protect all Canadians against violence, including the general sexual assault provisions, assault, unlawful confinement, kidnapping and human trafficking.

Children are also protected under child-specific offences in the Criminal Code, with the result that we now have prohibitions against any form of sexual contact — touching of a child — as well as against any invitation to engage in sexual activity with a child, and traveling abroad by a Canadian or permanent resident to engage in premeditated sexual activity, known as child sex tourism.

We prohibit the offering up, or procurement, of a child for illicit sexual activity including through prostitution, and the use of the Internet to communicate with a child for the purpose of luring or facilitating the commission of a sexual offence against that child or an abduction offence. All forms of child pornography, be they in visual, written or audio format — our definition applies not only to child sexual abuse images, but to all forms — are strictly prohibited, including possession, accessing and all manner of making, distributing, selling, transmitting, making available, advertising, selling and importing; all permutations of that pornography are prohibited.

We also have complementary provisions within the Criminal Code that enable the courts to order the takedown of child pornography that has been found on the Internet, and matters that go hand in hand with enhancing the enforcement of our child pornography laws.

By way of broad strokes, the committee asked the previous panel questions on the nature and incidents of child sexual abuse in Canada. There is a long history within Canada at the federal government level of looking at the issue of child sexual abuse, beginning most notably in the 1980s with the Badgley Committee. I encourage the committee through the long chain of federal responses. I encourage the committee to consider calling

Le second aspect ayant fait l'objet de réformes consistait à réagir aux formes nouvelles ou en évolution d'exploitation sexuelle des enfants, notamment la pornographie infantile et le tourisme sexuel impliquant des enfants.

Le troisième domaine de réforme, qui concernait les comportements prédateurs, a mené au renforcement des dispositions contenues dans le droit pénal en vue de mieux protéger les enfants contre les agresseurs sexuels d'enfants, qu'ils soient connus ou soupçonnés.

Le quatrième aspect de réforme portait sur l'utilisation des nouvelles technologies pour faciliter la perpétration d'infractions sexuelles à l'égard d'enfants telles que le leurre par Internet et les infractions de pornographie juvénile.

En conséquence, aujourd'hui, les enfants du Canada sont protégés en vertu de dispositions générales qui s'appliquent pour protéger l'ensemble des Canadiens contre la violence, notamment les dispositions générales sur les agressions sexuelles, les voies de fait, la séquestration, l'enlèvement et la traite des personnes.

Les enfants jouissent également d'une protection en vertu de dispositions du Code criminel concernant des infractions ciblant uniquement les enfants. Ainsi, nous avons maintenant des interdictions contre toute forme de contact sexuel — le fait de toucher un enfant — et contre toute incitation à s'adonner à une activité sexuelle avec un enfant. Est interdit également tout déplacement à l'étranger d'un Canadien ou d'un résident permanent dans le but de prendre part à une activité sexuelle prohibée avec un enfant, ce qu'on appelle du tourisme sexuel impliquant des enfants.

Nous interdisons le fait d'offrir un enfant à des fins d'activités sexuelles illicites, notamment la prostitution, ou d'amener l'enfant à participer à de telles activités, de même que l'utilisation d'Internet pour communiquer avec un enfant à des fins de leurre, pour faciliter la perpétration d'une infraction sexuelle à l'encontre de cet enfant ou à des fins d'enlèvement. Toute forme de pornographie juvénile, qu'elle soit visuelle, écrite ou audio — notre définition ne s'applique pas seulement aux images d'enfants exploités sexuellement, mais à la pornographie sous toutes ses déclinaisons — sont strictement interdites, y compris la possession de pornographie juvénile et l'accès à celle-ci, ainsi que toutes les façons de la produire, de la distribuer, de la vendre, de la transmettre, de la rendre disponible, d'en faire la publicité, de l'importer et de l'exporter. En un mot, la totalité des formes de ce type de pornographie sont interdites.

Le Code criminel renferme également des dispositions complémentaires qui habilitent les tribunaux à ordonner la suppression de la pornographie juvénile trouvée sur Internet, en plus de traiter de questions allant de pair avec le renforcement de l'exécution de nos lois en matière de pornographie infantile.

Dans les grandes lignes, le comité a interrogé le groupe de témoins précédent sur la nature et les incidents propres à l'exploitation sexuelle des enfants au Canada. Au Canada, le gouvernement fédéral se penche depuis longtemps sur la question de l'exploitation sexuelle des enfants, mais on a commencé plus particulièrement à le faire au cours des années 1980, avec le comité Badgley. Moi-même ou d'autres personnes pourrions citer

our colleagues from the Canadian Centre for Justice Statistics to have them provide the committee with the with real nuts and bolts relating to the statistical information we have on both incidents reported to police as well as to the general social survey in terms of victims reported.

To give you a sense for our present purposes, from the 2005 *Juristat* by the Canadian Centre for Justice Statistics, "Children and Youth as Victims of Violent Crime," which looked at data from 2003. If we look at that number, we see the same number that was referenced by the previous panel — 61 per cent of all victims of sexual assault are children. According to police-reported data for the same year, this percentage amounts to approximately 9,000 children and youth victims.

The vast majority of these victims are female, 80 per cent; and overall, a significant proportion of sexual assaults are perpetrated by an individual known to the victim, 86 per cent. This individual is not necessarily a family member, but someone close who is known to that person, as opposed to a stranger. The younger the age, the more likely it is that the person is a family member.

I highlight that strangers were implicated in only 5 per cent of the cases reported to police. These statistics give you a sense of the magnitude, but only for those cases reported to police. References were made in the previous panel as well that this crime is grossly underreported, not only for children but for adults as well, for myriad reasons. Certainly, in dealing with child victims, we understand that situation to be the case.

The Acting Chair: Thank you for the succinct presentation.

Catherine Kane, Acting Senior General Counsel, Criminal Law Policy Section, Department of Justice Canada: As my colleague mentioned, I will focus my remarks on changes made over the last 20 years to improve the situation of the child or other vulnerable person when appearing as a witness in court. Obviously, our goal always is to prevent such crimes, but the reality is that we are not always successful, and children are required to give their testimony in court, whether they are witnesses to abuse, victims of abuse, witnesses to family violence, or other. That testimony becomes a re-victimizing experience for children. A variety of reforms and other initiatives have been made over the last two decades to improve that experience.

Ministers of justice and the Department of Justice as well as provincial and territorial justice departments have taken a range of initiatives. At the federal level, these initiatives includes law reform, research, public education, consultations with provinces and territories through the directors of victims services, and the funding of projects through the Victims Fund. The fund is a

au comité la longue série de mesures du gouvernement fédéral face à cette question. J'incite le comité à envisager d'appeler nos collègues du Centre canadien de la statistique juridique pour lui demander tous les détails entourant les données statistiques dont nous disposons, tant en ce qui concerne les incidents rapportés à la police que l'enquête sociale générale relative aux victimes signalées.

Afin de vous donner une idée, aux fins de l'étude actuelle, si l'on regarde les données tirées du bulletin *Juristat* de 2005 publié par le Centre canadien de la statistique juridique, qui s'intitule : « Les enfants et les jeunes victimes de crimes avec violence », et qui s'appuie sur des données de 2003, nous y verrons le même chiffre que celui cité par le précédent groupe de témoins — 61 p. 100 de la totalité des victimes d'agressions sexuelles sont des enfants. Selon les données émanant de la police pour la même année, ce pourcentage équivaut à environ 9 000 enfants et jeunes victimes.

La grande majorité de ces victimes, soit 80 p. 100, est de sexe féminin, et globalement, une proportion importante d'agressions sexuelles sont commises par une personne connue de la victime, c'est-à-dire 86 p. 100. Il ne s'agit pas nécessairement d'un membre de la famille, mais de quelqu'un de son entourage, que l'on connaît, plutôt que d'un étranger. Plus on est jeune, plus il est probable que cette personne sera un membre de la famille.

Je souligne que des étrangers étaient impliqués dans seulement 5 p. 100 des cas signalés à la police. Ces statistiques vous donnent une idée de l'importance de cette proportion, mais seulement en ce qui a trait aux cas déclarés à la police. Le groupe de témoins précédent a également mentionné que ce type de crime est très peu signalé, non seulement pour ce qui est des enfants, mais également des adultes, et ce, pour une multitude de raisons. Assurément, en ce qui concerne les enfants victimes, nous comprenons qu'il s'agit là de l'état des choses.

Le président suppléant : Merci de votre exposé succinct.

Catherine Kane, avocate générale principale par intérim, Section de la politique en matière de droit pénal, ministère de la Justice Canada : Comme ma collègue vous l'a précisé, j'axerai mes remarques sur les changements apportés au cours des 20 dernières années en vue d'améliorer la situation des enfants ou d'autres personnes vulnérables qui comparaissent à titre de témoins devant les tribunaux. Évidemment, notre objectif est toujours d'empêcher de tels crimes, mais la réalité est que nous ne réussissons pas toujours, et que les enfants sont tenus de témoigner en Cour, qu'ils soient témoins ou victimes d'exploitation, ou qu'ils aient assisté à des actes de violence familiale ou autres. Or, ce témoignage devient une expérience qui victimise à nouveau les enfants. Un éventail de réformes et d'autres initiatives ont été entreprises au cours des deux dernières décennies pour améliorer cette expérience.

Les ministres ainsi que les ministères de la Justice du fédéral, des provinces et des territoires ont adopté un ensemble d'initiatives. Au palier fédéral, ces initiatives comprennent la réforme législative, la recherche, la sensibilisation du public, des consultations avec les provinces et territoires par l'intermédiaire des directeurs des services aux victimes et le financement des

grants-and-contributions program that supports and tests new approaches to services for victims' awareness-raising and other assistance provided by the provinces and the territories and by non-governmental organizations by way of victims services.

I will also highlight a few of the provisions of the Criminal Code that facilitate the provision of testimony by a young victim or witness. These provisions have evolved and have been expanded over the last 20 years as the law has come to recognize that it is essential to have this evidence, and that to have the best evidence, certain aids must be provided to those victims and witnesses.

The most recent amendments to the Criminal Code with respect to facilitating testimony were included in Bill C-2, An Act to amend the Criminal Code (protection of children and other vulnerable persons), which received Royal Assent in July 2005 and was proclaimed in two stages: November 2005 and January 2006.

Among other things, the bill expanded the use of testimonial aids. One goal was to rationalize and clarify the law governing when those testimonial aids could be used, and the test governing their use. As a result, as a basic principle for children under 18, most testimonial aids are provided on an application by the Crown. The Crown asks the court to order the use of the testimonial aid and the court must grant it unless there is a concern that doing so would interfere with the administration of Justice. In such a case, the accused would raise those concerns. Previously, there was a variety of tests and the onus fell on the Crown to show why a particular testimonial aid was needed. Research over the years established that the process took a great deal of time and that there was a body of research that could be relied on to show that it would always be in the child's interest to have that assistance provided. This amendment eliminates the need for the Crown to make that application to the court and to make that extra step to show that the aid is necessary. There is a presumption that those aids will be provided.

When I speak of testimonial aids and other measures to facilitate testimony, I refer to the following: discretion for the judge to exclude members of the courtroom when necessary for the proper administration of justice; allowing a victim or witness to testify outside the courtroom or behind a screen or device that prevents a view of the accused; allowing the admission of videotaped testimony of a victim or witness who is under the age of 18; permitting a support person to accompany a witness or victim made vulnerable by age or other factors; restricting the personal cross-examination of victims by a self-represented accused; and publication bans on the identity of victims and witnesses. Various other provisions are relevant, and I can answer

projets par le truchement du Fonds d'aide aux victimes. Ce fonds est un programme de subventions et de contributions qui appuie et met à l'essai de nouvelles approches à l'égard des services de sensibilisation des victimes ainsi que d'autres formes d'aide offertes par les provinces, les territoires et les organismes non gouvernementaux, grâce à des services aux victimes.

Je mettrai également en lumière quelques-unes des dispositions du Code criminel qui facilitent la production de témoignages de la part des jeunes victimes ou témoins. Ces dispositions ont évolué et ont été augmentées au cours des 20 dernières années, alors que la loi en est venue à reconnaître qu'il est essentiel de disposer d'un tel témoignage, et que pour obtenir le meilleur témoignage possible, certains dispositifs d'aide doivent être offerts à ces victimes et témoins.

Les plus récents amendements au Code criminel en ce qui touche la facilitation des témoignages figuraient dans le projet de loi C-2, Loi modifiant le Code criminel (protection des enfants et d'autres personnes vulnérables), qui a été sanctionné en juillet 2005 et a été proclamé en deux étapes, c'est-à-dire en novembre 2005 et en janvier 2006.

Parmi d'autres conséquences, ce projet de loi a étendu l'utilisation des aides au témoignage. L'un des objectifs était la simplification et la clarification de la loi applicable lorsque ces dispositifs pouvaient être utilisés ainsi que du critère régissant leur utilisation. Par conséquent, en tant que principe de base pour des enfants de moins de 18 ans, la plupart des dispositifs sont offerts sur demande de la Couronne. La Couronne demande à la Cour de décréter l'utilisation du dispositif d'aide, et la Cour doit accepter, à moins que l'on craigne que, ce faisant, on puisse nuire à l'administration de la justice. Advenant le cas, l'accusé soulèvera ces préoccupations. Auparavant, il existait une variété de critères, et le fardeau de la preuve incombait à la Couronne pour ce qui est de démontrer en quoi un dispositif d'aide au témoignage était nécessaire. La recherche menée au fil des ans a établi que le processus prenait beaucoup de temps, et qu'on pouvait s'appuyer sur un corpus de recherche pour démontrer qu'il serait toujours dans l'intérêt de l'enfant de bénéficier de ce dispositif d'aide. Cette modification élimine la nécessité, pour la Couronne, de déposer cette demande auprès de la cour et de faire ces démarches supplémentaires pour prouver que l'aide est requise. Il existe une présomption selon laquelle ces aides seront fournies.

Lorsque je parle des aides au témoignage et d'autres mesures visant à faciliter les témoignages, je fais allusion à ce qui suit : le pouvoir discrétionnaire du juge d'exclure des membres du public de la salle d'audience lorsque nécessaire à la bonne administration de la justice; l'autorisation accordée à une victime ou à un témoin de témoigner à l'extérieur de la salle d'audience ou derrière un écran ou un appareil empêchant de voir l'accusé; l'autorisation de la déposition d'un témoignage enregistré d'une victime ou d'un témoin de moins de 18 ans; l'autorisation de la présence d'une personne de soutien aux côtés d'un témoin ou d'une victime vulnérable du fait de son âge ou d'autres facteurs; la restriction des contre-interrogatoires par des accusés qui se représentent eux-

questions if those provisions are of interest to the committee, so I will not go into the details now.

As well, there are provisions to amend the Canada Evidence Act with respect to the receipt of evidence provided by children. Under the previous law before the amendments proclaimed in 2005, there was a two-step inquiry with respect to whether the child could give evidence. This inquiry has been streamlined such that the focus is now on the child's ability to understand and to respond to questions, and not on their understanding of what it means to take an oath or what the concept of a promise means. Basically, the child that can communicate the evidence and understand and reply to the questions will give their evidence. The trier of fact will determine the weight that is to be attached to that evidence.

I also mention that many of these provisions I refer to have been the subject of challenges under the Charter. To date, they have been upheld. We are aware that in the future, the Supreme Court of Canada will hear a case from the B.C. Court of Appeal that challenges the provisions in section 16 of the Canada Evidence Act and the use of support persons. We are optimistic, based on the case law of lower courts, that the appeal court will uphold those provisions for the benefit of children.

Within the Department of Justice, we have a unit called the Policy Centre for Victim Issues, whose mandate is to look at all law reform and other initiatives through a victim's lens to ensure that any reforms considered will not do greater harm to victims and will not inhibit the rights of the accused. One goal of the PCVI mandate is to administer the Victim's Fund and to conduct research and public awareness.

Many projects funded to date target the implementation of some provisions of the Criminal Code to which I referred. For example, resources have been provided to provinces and territories for the purchase of screens, behind which a witness may testify, and laptops so that victim preparation can be done remotely. In the North or remote regions of the provinces, a victim service worker in one location can help a witness in another location to prepare for court through the use of technology. Research has been conducted on the impact of the reforms brought about by Bill C-2. These reforms have included court observation studies and other types of research interviews with various members of the criminal justice system, which determines the perceptions of judges, defence counsel and the Crown, to ensure that these reforms are implemented in the intended spirit and to determine whether there are gaps to be addressed.

mêmes; et les refus de publication de l'identité des victimes et témoins. Plusieurs autres dispositions sont pertinentes, et je pourrai répondre à des questions à leur sujet, si elles intéressent le comité. J'entrerai donc maintenant dans les détails.

Par ailleurs, il existe des dispositions visant à modifier la Loi sur la preuve au Canada en ce qui touche l'obtention d'un témoignage par des enfants. En vertu de l'ancienne loi, avant les modifications entrées en vigueur en 2005, on a procédé à une enquête en deux étapes afin de déterminer si un enfant pouvait témoigner. Cette enquête a été simplifiée de telle manière qu'elle porte maintenant sur la capacité de l'enfant à comprendre les questions et à y répondre, et non pas sur sa compréhension de la signification du prononcé d'un serment ou de la notion de promesse. Essentiellement, un enfant en mesure de communiquer les faits, ainsi que de comprendre les questions et d'y répondre, témoignera. C'est le juge des faits qui déterminera le poids à accorder à cette preuve.

Je mentionne également qu'un grand nombre de ces dispositions que j'ai citées ont fait l'objet de contestations en vertu de la Charte. Jusqu'à présent, elles ont été maintenues. Nous savons que dans l'avenir, la Cour suprême du Canada entendra une décision de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique qui conteste les dispositions de l'article 16 de la Loi sur la preuve au Canada, ainsi que le recours à des personnes de soutien. Nous avons bon espoir, en nous fondant sur la jurisprudence établie par les instances inférieures, que la Cour d'appel maintiendra ces dispositions pour le bénéfice des enfants.

Au sein du ministère de la Justice, nous avons une unité appelée le Centre de la politique concernant les victimes, dont le mandat est d'examiner toutes les réformes législatives et autres initiatives du point de vue des victimes, pour veiller à ce que toute réforme envisagée n'entraîne pas de préjudice plus grand pour les victimes et n'entrave pas les droits des accusés. L'un des objectifs du CPV est d'administrer le Fonds d'aide aux victimes et de mener des activités de recherche et de sensibilisation du public.

Bien des projets financés jusqu'ici ciblent la mise en œuvre de certaines dispositions du Code criminel dont j'ai déjà parlé. Par exemple, des ressources ont été attribuées aux provinces et aux territoires pour l'achat d'écrans, derrière lesquels un témoin pourra témoigner, ainsi que d'ordinateurs portables pour que la préparation de la victime puisse se faire à distance. Dans le Nord ou dans des régions éloignées des provinces, un fournisseur de services d'aide aux victimes à un certain endroit pourra aider une victime située dans un autre endroit à préparer sa comparution en cour en utilisant la technologie. On a mené des recherches sur les conséquences des réformes découlant du projet de loi C-2. Parmi ces réformes figuraient les études d'observation des tribunaux et autres types de sondages-recherches auprès de divers membres du système de justice pénale, qui détermine les perceptions des juges, des avocats de la défense et de la Couronne, pour veiller à la mise en œuvre de ces réformes conformément à leur objectif et pour déterminer s'il existe des lacunes auxquelles il faut remédier.

I can provide you with additional information about specific projects funded but it is probably sufficient to leave it at that point for now. I will be happy to answer questions after my colleagues have spoken.

The Acting Chair: Thank you for that informative overview. Mr. MacKillop, please proceed.

[Translation]

Mr. MacKillop: Mr. Chair, I apologize. There was a communications breakdown concerning my speaking notes, and only the French parts were translated. The entire version will be sent to you tomorrow morning at the latest.

[English]

I welcome the opportunity to be here to share information on our efforts to combat the sexual exploitation of children in Canada. We can all agree that this area warrants our most concerted efforts. Today, a number of federal partners have described, and will describe further, Canada's coordinated approach across our various mandates.

[Translation]

The government has firmly committed to fighting any form of child exploitation, in particular the exploitation of children on the Internet. Given my role within the department, this will be my main topic today.

[English]

Public Safety Canada has the lead on the National Strategy for the Protection of Children from Sexual Exploitation on the Internet, along with the Royal Canadian Mounted Police and the Department of Justice in partnership with civil society, which I will detail later. The strategy, as you may know, was launched by the government in 2004 with the following goals: to increase our capacity to investigate and track down online predators; to enhance public education and awareness on the issue; and to support further research on the issue of child sexual exploitation. The government announced the renewal and expansion of the strategy on February 10, 2009. With an additional \$6 million per year announced in Budget 2007 to combat the sexual exploitation and trafficking of children, a total of \$71 million over the next five years and beyond has been allocated to protect children from online predators.

[Translation]

In compliance with the strategy, the RCMP National Child Exploitation Coordination Centre plays the central administrative role in the fight against child exploitation. Mr. Bilinski, the officer

Je puis vous fournir des renseignements supplémentaires concernant certains projets financés, mais il est sans doute préférable de m'en tenir là pour le moment. Je serai heureuse de répondre à vos questions une fois que mes collègues auront pris la parole.

Le président suppléant : Merci de ce survol éclairant. Monsieur MacKillop, veuillez commencer, je vous prie.

[Français]

M. MacKillop : Monsieur le président, je tiens à vous présenter mes excuses. Il y a eu un manque de communication concernant mes notes d'allocution; seules les portions françaises ont été traduites. La version intégrale vous sera transmise au plus tard demain matin.

[Traduction]

Je suis heureux d'être ici aujourd'hui pour vous parler des efforts que nous avons déployés pour lutter contre l'exploitation sexuelle d'enfants au Canada. Je crois que nous sommes tous d'accord pour dire que, dans ce domaine, nos efforts concertés sont justifiés. Aujourd'hui, un certain nombre de partenaires du gouvernement fédéral parleront de la démarche coordonnée parmi nos divers mandats qu'a adoptée le gouvernement.

[Français]

Le gouvernement s'est fermement engagé à lutter contre toute forme d'exploitation d'enfants notamment l'exploitation des enfants sur Internet. Compte tenu de mon rôle au sein du ministère, j'aborderai principalement ce sujet aujourd'hui.

[Traduction]

Sécurité publique Canada est le principal ministère responsable de la Stratégie nationale pour la protection des enfants contre l'exploitation sexuelle sur Internet, avec le concours de la Gendarmerie royale du Canada et du ministère de la Justice, et en partenariat avec la société civile, dont je parlerai davantage de la contribution un peu plus tard. En 2004, le gouvernement a lancé la Stratégie, qui avait pour objectif d'accroître notre capacité de dépister les prédateurs en ligne et d'entreprendre des enquêtes à leur sujet, d'éduquer et de sensibiliser davantage le public dans ce domaine, et d'appuyer des recherches plus poussées sur l'exploitation sexuelle d'enfants. Le 10 février 2009, le gouvernement a annoncé le renouvellement de la Stratégie et l'élargissement de son mandat. En comptant les fonds additionnels de 6 millions de dollars par année annoncés dans le budget de 2007 pour lutter contre l'exploitation sexuelle et la traite d'enfants, un total de 71 millions de dollars pour les cinq prochaines années, et au-delà de cette période, a été alloué en vue de protéger les enfants contre les prédateurs qui sévissent en ligne.

[Français]

Conformément à la stratégie, le Centre national de coordination contre l'exploitation des enfants de la GRC joue le rôle d'administration centrale dans la lutte contre l'exploitation

in charge, will provide detailed information subsequently on the centre's activities.

Today, I will spend most of my time discussing the work done by the Canadian Centre for Child Protection, a non-governmental partner in the strategy. The centre is a Winnipeg charity organization devoted to the safety of children.

[English]

Through the strategy's funding, this organization operates Cybertip.ca, Canada's national tip line where the public can report potential cases of sexual abuse of children on the Internet. While the majority of tips relate to child sexual abuse images, Cybertip also receives report of luring, child prostitution and child trafficking. Cybertip analysts examine and triage reports received from the public and forward them as necessary to the appropriate law enforcement agency. This tool has been tremendously successful. In fact, from September 2002 to June 2009, Cybertip.ca has processed almost 33,000 tips from the public.

[Translation]

The analysis of the reports done by the Cybertip.ca staff also allows us to better understand the nature and scope of child sexual exploitation on the Internet in the Canadian context.

The personnel of Cybertip.ca will soon be publishing a research report which will contain a detailed analysis of web sites that contain images of sexually exploited children. I am sure that this report could be very useful to the committee.

[English]

In January 2007, Cybertip.ca implemented a project called Cleanfeed, which is aimed at reducing accidental access to child sexual abuse images and discouraging those trying to access or distribute child pornography. Through this project, Cybertip.ca created and maintains a regularly-updated list of specific foreign-hosted Internet addresses associated with images of child sexual abuse. This list is provided in a secure manner to participating Internet service providers. The filters of the Internet service providers then automatically deny access to the listed sites.

The strategy also supports Cybertip in the development and dissemination of education and awareness materials to children, teenagers and parents. Its website provides easily accessible educational information through, for example, the Kids In the Know program, which is an interactive safety education program that aims to empower children and to teach them how to protect themselves from sexual exploitation on the Internet. Cybertip's newest program, Commit to Kids, has recently been piloted across Manitoba. Through a comprehensive toolkit, this program aims to assist child-serving organizations to create safe

d'enfants. Monsieur Bilinski, un représentant, fournira ultérieurement des renseignements détaillés sur les activités du centre.

Je consacrerai pour ma part la majeure partie de mon temps aujourd'hui à souligner le travail accompli par le Centre canadien de protection de l'enfance, qui constitue un partenaire non gouvernemental de la stratégie. Le centre est une organisation caritative située à Winnipeg, vouée à la sécurité des enfants.

[Traduction]

Grâce au financement alloué dans le cadre de la stratégie, cet organisme exploite le site Cyberaide.ca, un site de portée nationale où le public peut signaler des cas présumés d'exploitation sexuelle d'enfants sur Internet. Bien que la majorité des signalements porte sur des images d'exploitation sexuelle d'enfants, Cyberaide.ca peut également recevoir des signalements de corruption d'enfants, de prostitution enfantine et de traite d'enfants. Les analystes de Cyberaide examinent les signalements fournis par les membres du public et en font un tri, et ils les acheminent à l'organisme approprié d'application de la loi, s'il y a lieu. Jusqu'à maintenant, cet outil a été considérablement fructueux; en fait, de septembre 2002 à juin 2009, Cyberaide.ca a traité près de 33 000 signalements transmis par le public.

[Français]

L'analyse des rapports effectués par le personnel de cyberaide.ca permet également de mieux comprendre la nature et la portée de l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet dans le contexte canadien.

Le personnel de cyberaide.ca diffusera bientôt un rapport de recherche qui contiendra une analyse détaillée de sites web qui contiennent des images d'enfants exploités sexuellement. Je suis convaincu que ce rapport serait très utile pour le comité.

[Traduction]

En janvier 2007, Cyberaide.ca a lancé le projet CleanFeed, qui vise à réduire l'accès accidentel à des images d'enfants exploités sexuellement et à dissuader les personnes qui tentent d'accéder à des produits de pornographie juvénile ou d'en distribuer. Par l'entremise de ce projet, Cyberaide.ca a établi et met à jour continuellement une liste d'adresses Internet étrangères associées à ce genre d'images. La liste est transmise, par voie sécurisée, aux fournisseurs de services Internet participants, qui filtrent l'information et refusent automatiquement l'accès à ces sites.

Grâce à la Stratégie, le personnel de Cyberaide met au point et distribue du matériel d'information et de sensibilisation à l'intention des enfants, des adolescents et des parents. Le site web offre des produits d'information facilement accessibles, comme le programme Kids in the Know, un programme d'éducation interactif sur la sécurité qui vise à responsabiliser les enfants et à leur montrer comment se protéger contre l'exploitation sexuelle sur Internet. Le tout dernier programme de Cyberaide, Commit to Kids, a récemment été mis à l'essai au Manitoba. Le programme, qui comprend une trousse complète,

environments for children and to prevent abuse from occurring within their organization.

Cybertip also frequently raises public awareness through press conferences, media campaigns and the distribution of brochures and pamphlets to kids and parents. Finally, Cybertip chairs the Canadian Coalition Against Internet Child Exploitation, which is a voluntary group of partners in both the public and private sector who work jointly to reduce child sexual exploitation on the Internet.

[Translation]

As you know, the Internet knows no borders. That is why it is even more difficult to locate offenders. Within the framework of this strategy, government representatives work in close cooperation with their international counterparts. Their collaboration consists not only in exchanging information to locate online predators, but also in exchanging exemplary practices and lessons drawn from the fight against the exploitation of children on the Internet, an environment that evolves constantly.

[English]

The United Kingdom Child Exploitation and Online Protection Centre is well recognized for its approach. Officials from Public Safety Canada and the RCMP had a chance this year to visit the centre in London and meet with officials in March, where we went through their activities in London to see what efforts and best practices we could learn from them. The meeting provided an excellent opportunity for the Canadian delegation to reflect on our model and to obtain insight on areas for further work.

Overall, the meeting confirmed that our Canadian model is working well, and compares favourably with our international counterparts. As I mentioned, the meeting also provided us with areas for further examination, areas that strategy partners will continue to discuss in the coming months.

Internationally, Canada has endorsed a number of relevant treaties, including the United Nations Convention on the Rights of the Child; the Optional Protocol to the International Convention on the Rights of the Child on the sale of children, child prostitution and child pornography that requires countries to undertake measures to prevent all forms of sexual exploitation of children; and the G8 strategy to protect children to prevent children from sexual exploitation on the Internet. We will continue to forge partnerships across the global community to combat this crime.

visé à aider les organismes d'aide à l'enfance à créer un environnement sécuritaire pour les enfants et à prévenir l'exploitation des enfants au sein de leur organisme.

Le personnel de Cyberaide mène souvent des activités de sensibilisation du public en tenant des conférences de presse et des campagnes médias et en distribuant des dépliants et des cahiers d'information aux jeunes et aux parents. Enfin, Cyberaide préside la Coalition canadienne contre l'exploitation des enfants sur Internet (CCCEI), un groupe de partenaires bénévoles des secteurs public et privé qui travaillent ensemble afin de prévenir l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet.

[Français]

Comme vous le savez, Internet est sans frontières. C'est la raison pour laquelle il est encore plus difficile de repérer les délinquants. Dans le cadre de la stratégie, des représentants du gouvernement travaillent en étroite collaboration avec leurs homologues internationaux. Le travail de collaboration consiste non seulement à échanger de l'information pour repérer des prédateurs en ligne, mais également à échanger des pratiques exemplaires et des leçons tirées de la lutte contre l'exploitation des enfants sur Internet, lequel constitue un environnement en constante évolution.

[Traduction]

Le Centre de protection des enfants contre l'exploitation sexuelle du Royaume-Uni est reconnu pour la démarche qu'il a adoptée. En mars dernier, des représentants de Sécurité publique Canada et de la GRC ont eu la chance de visiter le centre à Londres et d'en rencontrer les responsables, en étudiant les activités menées là-bas pour voir quelles mesures et pratiques exemplaires le Canada pourrait tirer de cet exemple. Au cours de cette rencontre, les délégués canadiens ont eu l'occasion de réfléchir au modèle canadien et de recueillir matière à réflexion sur les points à améliorer.

De façon générale, cette réunion a confirmé que le modèle adopté au Canada fonctionne bien et se compare favorablement à celui d'autres pays. Ainsi que je l'ai déjà dit, cette rencontre nous a également permis de recenser les points nécessitant un examen plus approfondi. Les partenaires de la Stratégie continueront de discuter de ces points au cours des prochains mois.

À l'échelle internationale, le Canada a adhéré à un certain nombre de traités, notamment la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, qui obligent les pays à prendre des mesures pour prévenir toute forme d'exploitation sexuelle des enfants; ainsi que la stratégie du G8 visant la protection des enfants contre l'exploitation sexuelle par Internet. Nous continuerons à former des partenariats à l'échelle internationale pour lutter contre ce crime.

[Translation]

To conclude, I want to reiterate our commitment to working in a coordinated fashion in order to fight against the sexual exploitation of children on the Internet. Our intervention must be adapted to the evolving nature of cybertechnology and cybercrime. I thank you for having given me the opportunity to address you today and I invite Mr. John Bilinski to explain the activities he directs with his group at the RCMP, together with Mr. Michel Aubin.

[English]

Superintendent John Bilinski, Officer in Charge, Canadian Police Centre for Missing and Exploited Children, Royal Canadian Mounted Police: Thank you for the opportunity to provide an overview of the work that Canadian and international law enforcement are doing in the area of child sexual exploitation. I am Superintendent John Bilinski, and I am the officer in charge of the Canadian Police Centre for Missing and Exploited Children. I am accompanied by Superintendent Michel Aubin, Director of the RCMP's Immigration and Passport Program as well as the Director of the Human Trafficking National Coordination Centre.

Sexual exploitation of children is unfortunately not a new phenomenon. However, advances in technology create opportunities for those who seek to exploit children for sexual purposes. We hope through our opening comments to provide you with an update as to the knowledge law enforcement has acquired on this issue through our respective programs.

The Canadian Police Centre for Missing and Exploited Children is a partner of the provincial Integrated Child Exploitation, ICE, units across Canada, as well as the municipal investigators dedicated to this area of policing. The national strategy has permitted Canadian law enforcement to make significant progress in relation to IT-enabled child sexual exploitation. We have ICE units from coast to coast and we now have trained investigators in every province and territory.

As you may recall, Project Salvo clearly demonstrated the police presence and effectiveness across the country as offenders were arrested and charged in almost every province and territory. One of our most important roles as a national centre is in adding value to the intelligence received and forwarding it to the appropriate law enforcement jurisdiction.

Reports are received from several agencies, including Cybertip, Canadian police agencies, the public and also through our international partnerships. The National Child Exploitation Coordination Centre, NCECC, works closely with the U.S. National Center for Missing and Exploited Children as well as international policing agencies, such as the Department of Homeland Security Immigration and Customs Enforcement.

[Français]

Pour terminer, je tiens à réitérer notre engagement qui consiste à travailler de façon coordonnée afin de lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet. Notre intervention doit être adaptée à la nature évolutive de la cybertechnologie et de la cybercriminalité. Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui et j'invite M. John Bilinski à venir vous préciser les actions qu'il mène avec son groupe à la GRC, ainsi que M. Michel Aubin.

[Traduction]

Surintendant John Bilinski, officier responsable, Centre canadien de police pour les enfants disparus et exploités, Gendarmerie royale du Canada : Merci de nous accorder cette occasion de vous présenter une vue d'ensemble du travail accompli par les services d'application de la loi canadiens et internationaux dans le domaine de l'exploitation sexuelle des enfants. Je suis le surintendant John Bilinski, officier responsable du Centre canadien de police pour les enfants disparus et exploités. Je suis accompagné par le surintendant Michel Aubin, qui est le directeur du Programme d'exécution de la loi en matière d'immigration et de passeport à la GRC et le directeur du Centre national de coordination contre la traite de personnes.

L'exploitation sexuelle des enfants n'a malheureusement rien d'un phénomène nouveau. Cependant, les progrès de la technologie créent des occasions pour ceux qui veulent exploiter des enfants à des fins sexuelles. Nous souhaitons, dans les minutes qui viennent, faire le point sur les connaissances que les organismes d'application de la loi ont pu acquérir sur le sujet en exécutant nos programmes respectifs.

Le Centre canadien de police pour les enfants disparus et exploités a pour partenaires les groupes intégrés de lutte contre l'exploitation des enfants (GILEE) de l'ensemble des provinces canadiennes ainsi que les enquêteurs municipaux spécialisés dans ce domaine policier. La stratégie nationale a permis aux services canadiens d'application de la loi de réaliser des progrès notables dans leurs interventions visant l'exploitation sexuelle des enfants facilitée par la TI. Dans chaque province et territoire, d'un océan à l'autre, vous trouverez des enquêteurs spécialisés rattachés à des GILEE.

Comme vous vous en souvenez peut-être, le projet Salvo a mis en lumière la présence et l'efficacité policières dans l'ensemble du pays, puisque des délinquants ont été arrêtés et mis en accusation dans pratiquement chaque province et territoire. L'un des rôles les plus importants du centre national consiste à enrichir les renseignements reçus et à les transmettre au service de police compétent.

Nous recevons des rapports de plusieurs organismes, dont Cybertip, les services de police canadiens, la population ainsi que par l'entremise de nos partenaires internationaux. Le Centre national de coordination contre l'exploitation des enfants (CNCEE) travaille en étroite collaboration avec le U.S. National Centre for Missing and Exploited Children, d'autres services de police internationaux, comme le Department of

DHS ICE, and several other national police agencies from Europe, Asia and South America.

We provide an investigational package that includes value-added information such as administrative subpoena results, the account holder, open source intelligence and research analysis. We also provide a multitude of services to assist the agency in their investigation.

The Canadian Police Centre for Missing and Exploited Children, CPCMEC, has stayed true to its early conception as being an integrated unit. As a founding member of the Virtual Global Taskforce, the CPCMEC continues to represent Canada's policing community within this international alliance dedicated to combating child sexual exploitation.

CPCMEC investigators are involved in several operations of the Virtual Global Taskforce, allowing the international network of operators to work collaboratively and share best practices and techniques. A cornerstone of successful service delivery at the national centre is communication. Prior to the national strategy, much of the work of police was undertaken in isolation. The majority of our investigations are multi-jurisdictional in nature. The offender and victim may not even live in the same community, town or country.

Offenders are not the only ones who are making technology work to further their efforts. Through the further refinement and implementation of the Child Exploitation Tracking System, CETS, across Canadian police agencies, the police community is able to share investigational information in a secure environment. Countless hours of duplicate investigative efforts are now avoided due to the use of CETS.

Our commitment to partnership cannot be overstated. When we hear stories of children identified by law enforcement — one of our most essential roles — we see how important collaboration is. It is often the culmination of efforts of many officers from both national and international agencies that result in the identification of a child. Our victim identification unit at the CPCMEC is gaining strength and recognition as an international best practice.

The VI unit is responsible for collecting images seized from across the country and the world and to begin the process of image analysis with the objective of identifying the victims.

That responsibility reflects one of the central objectives of the CPCMEC to assist in coordinating law enforcement efforts across Canada. The images collected are submitted to the INTERPOL international database whereby a group of international

Homeland Security Immigration and Customs Enforcement (DHS ICE), et plusieurs autres services de police nationaux d'Europe, d'Asie et d'Amérique du Sud.

Nous offrons un dossier d'enquête qui comporte des informations à valeur ajoutée, comme les résultats d'ordonnances administratives qui permettent à un enquêteur de connaître le titulaire du compte et d'avoir accès à des renseignements de source ouverte, à des analyses et à des recherches, en plus d'offrir une multitude de services visant à aider les organismes à mener leurs enquêtes.

Le Centre canadien de police pour les enfants disparus et exploités (CCPEDE) est resté fidèle au concept qui a présidé à sa constitution, c'est-à-dire un groupe intégré. À titre de membre fondateur du Groupe de travail mondial virtuel (VGT), le CCPEDE continue de représenter la collectivité policière du Canada au sein de cette alliance policière internationale, spécialisée dans la lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants facilitée par la TI.

Les enquêteurs du CCPEDE participent actuellement à plusieurs opérations du Groupe de travail mondial virtuel, ce qui permet au réseau international d'opérateurs de travailler en collaboration et d'échanger des pratiques et des techniques exemplaires. La pierre angulaire d'une prestation efficace des services au centre national est la communication. Avant l'établissement de la stratégie nationale, une grande partie du travail du policier était effectuée de façon isolée. La majorité de nos enquêtes touchent plusieurs administrations; il se peut même que le délinquant et sa victime vivent dans des collectivités, des villes ou des pays différents.

Les délinquants ne sont pas les seuls qui utilisent la technologie pour arriver à leurs fins. Grâce aux nouvelles améliorations et à la mise en œuvre du Système d'analyse contre la pornographie juvénile (CETS) dans les services de police canadiens, la collectivité policière peut échanger des renseignements liés aux enquêtes dans un environnement sécuritaire. Les innombrables heures passées à faire un travail d'enquête en double sont maintenant choses du passé grâce au système CETS.

On ne saurait trop insister sur notre engagement à l'égard des partenariats. Lorsqu'on entend des histoires d'enfants qui sont identifiés par les services d'application de la loi — l'un de nos rôles fondamentaux —, on se rend compte à quel point la collaboration est importante. Ce sont souvent les efforts de nombreux agents de services d'application de la loi nationaux et internationaux qui doivent être combinés pour mener à l'identification d'un enfant. Notre groupe d'identification des victimes au CCPEDE gagne en crédibilité et ses méthodes sont reconnues comme une pratique exemplaire à l'échelle internationale.

Ce groupe reçoit des clichés de pornographie juvénile saisis un peu partout au pays et à l'étranger et est chargé d'en commencer l'analyse dans le but d'identifier les victimes photographiées.

Voilà l'illustration même d'un des principaux objectifs du CCPEDE : contribuer à la coordination des efforts d'application de la loi de partout au Canada. Les images recueillies sont envoyées dans la base de données internationale d'INTERPOL, et

specialists dedicate their time and effort to identify the children depicted. The international VI unit efforts have resulted in 943 identified and rescued victims thus far. It is important to note that those cases represent cases where images of child pornography were discovered and the whereabouts and the identity of the child depicted was not known. Without the VI unit efforts, the children would remain unidentified, and hence not removed from the sexually abusive environments. Of that 943 worldwide number, 53 were Canadian children who have now been identified and rescued.

We have reached a time wherein our efforts can be more refined, and we will advance our efforts and place our attention on ensuring that the services we offer — research, technology and training — continue to reflect the changing needs of the Canadian policing communities.

Human trafficking involves the transport, recruitment or harbouring of persons for the purpose of exploitation, generally for the sex industry or forced labour. Traffickers use various methods to maintain control over their victims, including force, sexual assault, intimidation, threats of violence and physical and emotional abuse. Victims are also often controlled via coercion and drug abuse, making their identification difficult.

Human trafficking occurs both across international borders, known as “international human trafficking,” and within national boundaries, which is referred to as “domestic human trafficking.” Children are among the most vulnerable to trafficking. Currently, there are no provisions in the human trafficking legislation differentiating between adult and child victims.

Human trafficking is about people making money by selling human beings into the sex trade or into forced labour networks. Human trafficking can involve organized crime networks but may also be conducted by individuals. Recent intelligence suggests that street gangs are becoming more involved in human trafficking by recruiting girls into prostitution.

The RCMP is committed to combating human trafficking both at home and abroad. In 2005, the RCMP established a Human Trafficking National Coordination Centre, HTNCC, which operates on behalf of all law enforcement in Canada. The centre develops tools, coordinates national awareness training and anti-trafficking initiatives, develops partnerships and coordinates intelligence for dissemination amongst law enforcement in Canada. The RCMP works with municipal, provincial, federal and international partners, government agencies and non-governmental organizations to uncover and target human trafficking activities.

To raise awareness of this issue, the RCMP, in collaboration with its partners, has developed a human trafficking awareness

des spécialistes internationaux consacrent leur temps et leurs efforts à identifier les enfants photographiés. Le Groupe international de l'identification des victimes a pu, jusqu'à maintenant, identifier 943 victimes et leur porter secours. Fait à souligner, ces chiffres correspondent aux cas où des images de pornographie juvénile ont été découvertes sans aucune indication de l'identité de la victime ni du lieu où elle se trouvait. Sans les efforts du groupe de l'identification des victimes, il aurait été impossible d'identifier ces enfants et par conséquent, de les retirer d'un environnement où des agressions sexuelles étaient commises. Des 943 victimes dans le monde, 53 étaient des enfants canadiens qui ont pu être identifiés et secourus.

Nous sommes rendus à un point où nous pouvons maintenant perfectionner nos méthodes. Nous ferons progresser nos efforts et nous nous assurerons que les services que nous offrons — recherche, technologie et formation — continuent de correspondre aux besoins changeants de la collectivité policière canadienne.

La traite de personnes s'entend du recrutement, du transport ou de l'hébergement de personnes en vue de les exploiter, habituellement pour le commerce du sexe ou le travail forcé. Les criminels n'hésitent pas à recourir à la force, à agresser sexuellement leurs victimes et à les menacer au moyen de la violence physique ou psychologique pour les contrôler. Souvent aussi, on contrôle les victimes par la force ou en les droguant, de sorte qu'il est difficile de les identifier.

La traite de personnes peut avoir lieu entre deux pays, ce qu'on appelle la « traite internationale », ou à l'intérieur des frontières d'un même pays, ce qu'on appelle la « traite interne ». Les enfants sont particulièrement vulnérables à la traite de personnes. Il n'existe pour le moment aucune disposition dans les textes de loi visant la traite de personnes qui fasse une distinction entre les victimes majeures et les victimes mineures.

La traite de personnes n'est rien de plus qu'un moyen de faire de l'argent en vendant des êtres humains qu'on destine au commerce du sexe ou au travail forcé. Elle peut être le fait de réseaux de crime organisé, comme elle peut être menée par des individus. Selon les renseignements les plus récents, il semble que les gangs de rue s'adonnent de plus en plus à la traite de personnes en recrutant des filles pour la prostitution.

La GRC est très engagée dans la lutte contre la traite de personnes, autant en sol canadien qu'à l'étranger. En 2005, la GRC a mis sur pied le Centre national de coordination contre la traite de personnes, ou CNCTP, qui est exploité pour le compte de tous les organismes canadiens d'application de la loi. Ce centre conçoit des outils, coordonne à l'échelle du pays la formation et les initiatives de lutte contre la traite de personnes, établit des partenariats et coordonne les renseignements à diffuser parmi les organismes canadiens d'application de la loi. La GRC travaille avec des partenaires municipaux, provinciaux, fédéraux et internationaux, des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux afin de mettre au jour et de cibler les activités de traite de personnes.

Pour mieux faire connaître cette situation, la GRC, avec ses partenaires, a produit une vidéo de sensibilisation à la traite de

video and information package to help identify potential victims as well as their traffickers. The toolkit also contains victim assistance guidelines, posters, a police officer's handbook, pamphlet, contact card and the Crime Stoppers' national phone number to encourage the anonymous reporting of suspicious activities that could be linked to human trafficking.

In the human trafficking cases involving young persons, the traffickers lured victims by befriending them and engaging in a romantic relationship prior to forcing them into sexual exploitation. The accused were charged with human trafficking and prostitution-related offences, and received sentences for human trafficking varying from two to seven years. At this time, we are aware of an additional 21 domestic human trafficking cases already before the courts. There are an additional seven young victims in these cases.

In support of its operations, the RCMP has human trafficking awareness coordinators located throughout Canada who conduct seminars for the public, law enforcement and judiciary. As well, these coordinators develop partnerships with government and non-governmental organizations who seek to provide support to the rescued victims.

Human traffickers clearly violate the most basic human rights of their victims. The current strategy of the RCMP, through the HTNCC and its partners, is to focus on continued awareness initiatives, the development of domestic and international intelligence, development of investigative tools to support law enforcement engaged in human trafficking investigations and encouraging and building additional partnerships between agencies.

Thank you for the opportunity to speak today. Let me assure you that the partners here today are committed. The police, both in your own communities and internationally, are working together. We have specialized training, technological experts and committed people, and we are making progress. However, child sexual exploitation is not only a police issue; it is also a societal issue that requires the commitment of multiple agencies from various sectors to address it. I am encouraged today to see the level of interest here and welcome that focus.

[Translation]

The Acting Chair: Mr. Aubin, do you have a presentation to make?

Superintendent Michel Aubin, Director, Immigration and Passport Program, Royal Canadian Mounted Police: Mr. Chair, my comments were included in Mr. Bilinski's statement.

personnes ainsi qu'une trousse d'information qui pourraient permettre d'identifier des victimes et des trafiquants potentiels. La trousse comporte des lignes directrices sur l'aide à apporter aux victimes, des affiches, un livret du policier, un dépliant, un aide-mémoire et le numéro de téléphone d'Échec au crime, pour dénoncer anonymement les activités suspectes qui pourraient avoir un lien avec la traite de personnes.

Dans les cas de traite de personnes où les victimes étaient mineures, les trafiquants avaient attiré leurs victimes en s'en faisant des amis, puis des amoureux avant de les exploiter dans le commerce du sexe. On a porté contre les accusés des accusations de traite de personnes et de crimes liés à la prostitution, et ils ont écoupé de peines de deux à sept ans d'emprisonnement pour traite de personnes. À notre connaissance, il y aurait encore 21 autres dossiers de traite interne actuellement devant les tribunaux, parmi lesquels on trouve sept victimes mineures.

Pour appuyer ses opérations, la GRC a créé partout au Canada des postes de coordonnateurs de la sensibilisation à la traite des personnes qui tiennent des ateliers à l'intention du public et des collectivités policière et judiciaire. Par ailleurs, ces coordonnateurs établissent des partenariats avec des organisations gouvernementales et non gouvernementales qui s'occupent d'apporter du soutien aux victimes soustraites à leurs bourreaux.

Devant la traite de personnes, on est clairement en présence de la violation des droits les plus élémentaires des victimes. La stratégie actuelle de la GRC, appliquée par le CNCTP et ses partenaires, est de poursuivre les initiatives de sensibilisation, de mettre au jour des renseignements au pays et à l'étranger, de concevoir des outils d'enquête pour soutenir les organismes d'application de la loi qui enquêtent sur la traite de personnes, ainsi que d'encourager et de multiplier les partenariats avec d'autres organismes.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui. Je peux vous affirmer que nos partenaires présents aujourd'hui sont engagés. Les policiers, dans vos propres collectivités et ailleurs dans le monde, travaillent ensemble. Nous bénéficions d'une formation spécialisée, nous comptons sur des experts en technologie et des personnes très engagées et nous réalisons des progrès. Cependant, l'exploitation sexuelle des enfants facilitée par la TI n'est pas un problème qui concerne uniquement la police; il s'agit d'un problème de société, qui nécessite l'engagement de nombreux organismes de divers secteurs. Aujourd'hui, je suis encouragé par le niveau d'intérêt manifesté à l'égard de notre domaine de travail.

[Français]

Le président suppléant : Monsieur Aubin avez-vous une présentation à faire?

Surintendant Michel Aubin, directeur, Programme d'exécution de la loi en matière d'immigration et de passeport, Gendarmerie royale du Canada : Monsieur le président, mes commentaires étaient inclus dans l'allocation de M. Bilinski.

The Acting Chair: That is very good of you and I thank you. I want to thank our witnesses for having respected the time allotted to presentations so carefully. We will have the opportunity to discuss our topic as well as certain more specific aspects of it.

[English]

Senator Munson: Thank you for your presentations. It was mentioned that currently there are no provisions in the human trafficking legislation differentiating between adult and child victims.

What should be done about that situation?

Ms. Morency: Reference was made earlier to a private member's bill that is currently before the other place, Bill C-268, which proposes amendments to the Criminal Code, trafficking-specific offence, to carve out and mirror the one there now that applies generally to adults and children. The amendments are to have the Criminal Code apply specifically to child victims under the age of 18, and the difference would be to impose mandatory minimum penalties where the victim is a child.

Subject to whatever happens to that private member's bill, the provisions in the Criminal Code now apply equally, whether the victim is a child or an adult, and they depend on how the offence is charged because the case may be charged under a prostitution-related offence, sexual assault or kidnapping. The offence could be child-specific or general.

Senator Munson: It takes a long time for a private member's bill to go anywhere. Do you believe there should be a different route; that perhaps government, with the help of the opposition, should craft its own piece of legislation to fast track that legislation?

Ms. Morency: Without commenting on whether the government should or should not, the bill is before the house and coming up for third reading and report stage debate tomorrow. The progress of the bill is far along. Whether the committee thinks other responses are recommended is for the committee to consider.

Senator Munson: Would the penalties be higher?

Ms. Morency: The maximum penalties remain as they are now. The maximum is 14 years where the trafficking involves aggravated assault, kidnapping, et cetera.

The mandatory minimum penalties are six years for the more serious offence, and five years for the lesser offence. I will clarify that difference shortly.

Senator Munson: Is the department aware of the other gaps that exist in the Criminal Code and the sections pertaining to the sexual exploitation of children?

Le président suppléant : C'est très délicat de votre part et je vous en remercie. Je tiens à remercier nos témoins d'avoir été aussi respectueux de la durée du temps alloué aux présentations. Nous aurons l'occasion de converser sur le sujet et ainsi que de certains volets plus spécifiques.

[Traduction]

Le sénateur Munson : Je vous remercie de votre exposé. Vous avez indiqué qu'il n'existe pour le moment aucune disposition dans les textes de loi visant la traite de personnes qui fasse une distinction entre les victimes majeures et les victimes mineures.

Que pourrait-on faire à ce chapitre?

Mme Morency : On a fait référence tout à l'heure à un projet de loi d'initiative parlementaire dont l'autre chambre est actuellement saisie, soit le projet de loi C-268, qui prévoit des modifications aux dispositions du Code criminel portant sur les infractions liées à la traite de personnes, afin d'éliminer la disposition actuelle qui s'applique de façon générale aux adultes et aux enfants et d'en adopter une autre semblable. Les modifications doivent faire en sorte que le Code criminel s'applique expressément aux victimes de moins de 18 ans, de sorte que l'on imposerait des peines minimales obligatoires quand la victime est un enfant.

Quoi qu'il advienne de ce projet de loi, les dispositions du Code criminel s'appliquent actuellement aussi bien à un enfant qu'à un adulte, et elles dépendent de l'inculpation liée à l'infraction, parce que la personne peut être accusée d'une infraction liée à la prostitution, d'agression sexuelle ou de kidnapping. Il pourrait s'agir d'une infraction générale ou d'une infraction liée aux enfants.

Le sénateur Munson : Il faut beaucoup de temps à un projet de loi d'initiative parlementaire pour aboutir. Croyez-vous que nous devrions choisir une autre voie, que le gouvernement devrait peut-être, avec l'aide de l'opposition, élaborer sa propre mesure législative afin d'accélérer les choses?

Mme Morency : Sans me prononcer sur la question de savoir si le gouvernement devrait ou ne devrait pas le faire, je dois dire que la Chambre est saisie du projet de loi et qu'elle procédera demain à la troisième lecture et au débat à l'étape du rapport. Ce projet de loi a franchi bien des étapes. Il revient au comité de décider s'il croit que d'autres mesures devraient être envisagées.

Le sénateur Munson : Les peines seraient-elles plus sévères?

Mme Morency : Les peines maximales resteraient telles quelles. La peine maximale est de 14 ans quand la traite s'accompagne de voies de fait graves, de kidnapping, et cetera.

Les peines minimales obligatoires sont de six ans pour une infraction grave et de cinq ans pour une infraction moindre. Je vais vous expliquer la différence tout à l'heure.

Le sénateur Munson : Le ministère connaît-il les autres lacunes qui existent dans le Code criminel et dans les articles concernant l'exploitation sexuelle des enfants?

Ms. Morency: In terms of gaps, the issue is often not one of legislative treatment but rather how the law on the books is applied. In my overview, I mentioned that, over the years, we have seen changes in how offences are committed against children. Reforms are currently before Parliament, namely, Bill C-46 and Bill C-47, that will assist with law enforcement efforts to enhance their abilities to deal with child pornography and other offences committed through the use of new technologies. In a sense, that is how we would address that gap.

To clarify, the penalty for a trafficking offence is life imprisonment for the more serious offences and 14 years for the lesser offences.

Senator Munson: In earlier testimony before the committee, there were graphic details of what is happening in this country and around the world. You spoke about coordination. Do you work with the Child Welfare League of Canada, UNICEF Canada, Hindsight Group or the International Bureau for Children's Rights? Is there constant communication, when you talk about this collaborative effort?

Mr. Aubin: On the issue of trafficking, it was mentioned in the opening comments that the human trafficking program for the RCMP has coordinators across the country. Aside from raising awareness for the public and law enforcement, the job of the coordinators is to work with non-governmental organizations that see to the needs of the victims. From a human trafficking perspective, that approach is taken.

Senator Munson: Is the situation becoming worse? Luring on the Internet and so forth has been emphasized. Someone mentioned \$71 million. In terms of the job that the police must perform, can you tell me if the problem is becoming worse; and second, do you have the equipment to perform your job without losing your job?

Mr. Bilinski: That question of whether the situation is becoming worse is difficult to answer. We have noticed that the age of the children being abused is becoming lower. Without knowing how many victims there are, or how many people are out there perpetrating the crime, it is difficult to speculate whether the situation is becoming worse. Our statistics are increasing every year.

As far as resources at our disposal, we are focusing now on technology and on implementing various investigative tools that will assist the police in uncovering these crimes and bringing the abusers to justice. Since technology is advancing so quickly, it is a challenge to keep up with it.

Senator Munson: I have one other question. In my work as a senator on children's rights, I focus on children with mental and physical disabilities. I do not know if this question is fair here, but sexual exploitation is sexual exploitation. Are there incidents of exploitation of those who have an intellectual or physical

Mme Morency : Sur le plan des lacunes, la question ne se rapporte souvent pas tant au traitement législatif qu'à la façon dont la loi actuelle est appliquée. Comme je l'ai dit dans mon exposé, au fil des ans, nous avons vu des changements dans la façon dont sont commises les infractions contre les enfants. Le Parlement est saisi actuellement d'un certain nombre de réformes, notamment les projets de loi C-46 et C-47, qui appuieront les efforts des organismes d'application de la loi afin d'améliorer leurs capacités à lutter contre la pornographie infantile et les autres infractions commises au moyen des nouvelles technologies. En un sens, c'est la façon dont nous corrigerions cette lacune.

Je dois préciser que la peine infligée, dans le cas d'une infraction grave relative à la traite de personnes, est l'emprisonnement à perpétuité, et dans le cas d'une infraction moins grave, elle est de 14 ans.

Le sénateur Munson : Dans l'un des témoignages que nous avons entendus tout à l'heure, on nous a expliqué en détail ce qui se passe dans notre pays et ailleurs dans le monde. Vous avez parlé de coordination. Travaillez-vous en collaboration avec la Ligue pour le bien-être de l'enfance du Canada, UNICEF Canada, Hindsight Group ou le Bureau international des droits des enfants? Quand vous parlez d'un effort de collaboration, cela signifie-t-il qu'il y a une communication constante?

M. Aubin : J'ai mentionné dans ma déclaration d'ouverture que le programme de la GRC portant sur la traite des personnes emploie des coordonnateurs partout au pays. En plus de faire de la sensibilisation auprès de la population et des forces policières, les coordonnateurs sont chargés de travailler avec les organismes non gouvernementaux qui s'occupent des besoins des victimes. C'est notre approche pour la traite des personnes.

Le sénateur Munson : La situation s'aggrave-t-elle? On a mentionné, entre autres, le leurre commis en ligne. Quelqu'un a parlé de 71 millions de dollars. Quant aux tâches que les services policiers doivent accomplir, pouvez-vous me dire si le problème s'aggrave et si vous disposez du matériel nécessaire pour les accomplir sans perdre votre emploi?

M. Bilinski : Il est difficile de dire si la situation s'aggrave. Nous avons remarqué que les enfants dont on abuse sont de plus en plus jeunes. Sans connaître le nombre exact de victimes ou combien d'individus commettent ce type de crime, il est difficile de déterminer si la situation empire. Les pourcentages augmentent chaque année.

Sur le plan des ressources mises à notre disposition, nous nous concentrons actuellement sur la technologie et l'application de divers outils d'enquête qui aideront la police à mettre ces crimes au jour et à traduire les agresseurs en justice. Comme la technologie progresse rapidement, c'est un défi pour nous de la suivre.

Le sénateur Munson : J'aimerais vous poser une autre question. En tant que sénateur, dans mon travail en matière de droits des enfants, je porte principalement mon attention sur les enfants atteints d'incapacités physiques et mentales. Je ne sais pas si ma question est appropriée, mais de l'exploitation sexuelle, c'est de

disability? Is there a prevalence of that exploitation taking place? Do you have any such cases?

Mr. Aubin: From a human trafficking perspective, I cannot say that I am aware of any cases where children with those disabilities were exploited.

Senator Munson: The statistics cite that about 86 per cent of the perpetrators are known to the victim. The younger the person, the more likely they are to be known to each other. We have talked earlier about the reported and unreported cases, and I want to have an idea of whether people in this particular group are being abused.

Ms. Morency: A provision in the Criminal Code deals with sexual exploitation of a disabled person. If the victim suffers from a disability of some sort, and the victim is a child, whether the offence is charged under sexual exploitation, under a child-specific provision or under another general sexual assault provision can depend on the circumstances of each case.

Typically, once the court reaches the sentencing part of a decision, the court will look at the particular circumstances of the victim in each case and note, for example, that the victim was particularly vulnerable. If a position of trust was abused because the person was under the age of 18, or if the person was also vulnerable because of other disabilities, that circumstance too is generally noted. The effect generally is to increase within the range of the sentence that should be imposed, so the circumstance is treated as an aggravating factor for sentencing purposes.

Senator Brazeau: My question deals with the level of cooperation in your work with Aboriginal groups and communities and organizations. Human trafficking is a growing issue in the Aboriginal community. Human trafficking is even perpetuated by Aboriginal gangs across the country, more often than not in Western Canada, but also now in Montreal and, to a lesser extent, in Eastern Canada as well.

What type of work are you undertaking in terms of public awareness, in the hope of leading to prevention and, more importantly, in terms of forming a relationship with Aboriginal communities and groups so there is more trust? This question relates more to the RCMP. There is a certain level of skepticism with the Aboriginal people toward the RCMP. They are skeptical in that if they were to provide information, nothing will be done with that information.

How are you building a better relationship with Aboriginal groups to assist the RCMP, for example, in gaining the much-needed intelligence to assist in a potential human trafficking incident but that, because of that skepticism or that lack of trust, this information is not coming forward?

Mr. Aubin: I will try to address your question as best I can. It is important to hear this information. You are absolutely right that if there is skepticism, we need to address this issue. The trust

l'exploitation sexuelle. Savez-vous s'il y a des personnes atteintes d'une incapacité mentale ou physique qui sont victimes d'exploitation? Est-ce que c'est courant? Êtes-vous confrontés à des cas du genre?

M. Aubin : Aucun cas d'enfant atteint d'incapacité qui aurait été victime de la traite de personnes ne m'a été signalé.

Le sénateur Munson : Les statistiques indiquent qu'environ 86 p. 100 des agresseurs sont connus de leur victime. Plus la victime est jeune, plus grandes sont les probabilités que la victime et l'agresseur se connaissent. Nous avons parlé plus tôt des cas rapportés ou non, et j'aimerais savoir si les gens de ce groupe en particulier sont touchés.

Mme Morency : Une disposition du Code criminel traite de l'exploitation sexuelle des personnes handicapées. Si la victime souffre d'une incapacité quelconque et qu'il s'agit d'un enfant, l'agresseur est accusé en vertu d'une disposition relative à l'exploitation sexuelle, en vertu d'une disposition liée à une infraction mettant en cause un enfant ou en vertu d'une autre disposition générale d'agression sexuelle, selon les circonstances.

Habituellement, lorsque le tribunal détermine la peine, il examine la situation propre à la victime et tient compte, par exemple, de sa vulnérabilité. Si l'infraction constitue un abus de confiance à l'égard de la victime parce qu'elle avait moins de 18 ans ou si la personne était vulnérable en raison d'autres incapacités, en général, la situation est également prise en compte. Cela a habituellement pour effet d'influer sur la sévérité de la peine à imposer; les circonstances sont donc considérées comme un facteur aggravant dans la détermination de la peine.

Le sénateur Brazeau : Ma question porte sur le niveau de coopération avec les groupes, les communautés et les organismes autochtones. La traite des personnes est un problème grandissant au sein de la communauté autochtone. Elle est même utilisée par les gangs autochtones partout au pays, le plus souvent dans l'Ouest canadien, mais également à Montréal maintenant et, dans une moindre mesure, dans l'Est du Canada.

Quelles mesures prenez-vous actuellement pour sensibiliser la population afin de faire de la prévention et surtout, de bâtir une relation de confiance avec les communautés et les groupes autochtones? Cette question s'adresse davantage à la GRC. Il existe un certain niveau de scepticisme parmi les peuples autochtones à l'égard de la GRC. Ils croient que s'ils vous fournissent de l'information, vous n'y donnerez pas suite.

Que faites-vous pour améliorer vos relations avec les groupes autochtones afin qu'ils aident la GRC, par exemple, à recueillir des renseignements essentiels dans les cas d'incidents potentiels liés à la traite de personnes, alors qu'à cause de ce scepticisme ou de ce manque de confiance, cette information ne vous est pas communiquée?

M. Aubin : Je vais essayer de répondre le mieux possible à votre question. Cette information est importante. Vous avez tout à fait raison de dire que s'il y a du scepticisme, nous devons nous y

needs to exist between the communities and RCMP, and it falls on the RCMP to address the issue.

With respect to Aboriginal communities and Aboriginal young girls, we do not have any intelligence or information showing that Aboriginal girls are being victimized more than other members of the community.

You are absolutely right when you talk about street gangs in Western Canada, whether they are involved in prostitution or human trafficking. My background is in organized crime. However, this activity does not occur strictly in Western Canada. It occurs in Montreal and across the board. This activity is perpetuated by street gangs. It is one way they make money, and it is a reality.

With regard to the Human Trafficking National Coordination Centre and the RCMP in relation to the centre, the human trafficking program was put together in 2005. The first thing we worked on was raising awareness in law enforcement, because there is a misunderstanding in law enforcement and in the judiciary in terms of the difference between prostitution and human trafficking.

We are working this year with Aboriginal communities, specifically in terms of raising awareness. In Winnipeg, we have been working with the Assembly of Manitoba Chiefs. In Atlantic Canada, we have been working with the Sisters in Spirit program of the Native Women's Association of Canada to raise awareness in specific communities. We are not saying that Aboriginal people are necessarily more victimized than others, but we recognize that they can be, and we want to bring that possibility to the attention of Aboriginal groups. Through the coordinators, we are focusing on that level of public awareness, targeting specific groups.

In relation to the issue of skepticism, I will bring the issue to the attention of senior management. We are aware of this issue and we are working on it. I cannot speak on behalf of RCMP in the Western provinces, where, to a certain extent, the problem lies but I will bring it to their attention.

Senator Brazeau: In light of the upcoming Olympics in a few short months, is there a more concentrated effort to gather information and to be on the lookout, so to speak? As I mentioned earlier, the first set of panellists indicated that Aboriginal people are targeted in terms of this industry. In light of this world forum taking place, is work being done?

Mr. Aubin: Absolutely; that question is a good one. Yes, work is being done. The RCMP, through the joint intelligence group established to support the Olympics in Vancouver, is looking at a number of areas of criminality where criminals might come in and try to take advantage of the Olympics. Human trafficking is one area. We are "plugged in" to the intelligence group from an intelligence perspective.

attaquer. Il doit exister un lien de confiance entre les communautés et la GRC, et c'est à la GRC qu'il incombe de s'attaquer au problème.

En ce qui a trait aux communautés et aux jeunes filles autochtones, nous n'avons reçu aucune information selon laquelle les jeunes filles autochtones seraient plus souvent victimes de crime que les autres membres de la communauté.

Vous avez parfaitement raison quand vous parlez des gangs de rue de l'Ouest canadien, qui sont impliqués dans la prostitution ou la traite de personnes. Je suis spécialisé dans les enquêtes sur le crime organisé. Toutefois, ces activités ne se limitent pas à l'Ouest canadien; elles sont aussi présentes à Montréal et un peu partout. Les gangs de rue se servent de ces activités pour faire de l'argent. C'est une réalité.

Le programme relatif à la traite de personnes est né en 2005 de la collaboration du Centre national de coordination contre la traite de personnes et de la GRC. Notre première initiative a été la sensibilisation des organismes d'application de la loi parce que ces organismes, ainsi que le système judiciaire, ne comprennent pas bien la différence entre la prostitution et la traite de personnes.

Cette année, nous travaillons avec les communautés autochtones, surtout sur le plan de la sensibilisation. À Winnipeg, nous collaborons avec l'Assemblée des chefs du Manitoba. Au Canada atlantique, nous contribuons au programme Sœurs d'esprit, de l'Association des femmes autochtones du Canada, pour accroître la sensibilisation dans certaines communautés. Nous n'affirmons pas que les Autochtones sont nécessairement plus souvent victimes de ce genre de crime que d'autres personnes, mais nous reconnaissons qu'ils peuvent l'être et nous voulons attirer l'attention des groupes autochtones sur cette possibilité. Avec l'aide des coordonnateurs, nous concentrons nos efforts sur le niveau de sensibilisation de la population en ciblant des groupes précis.

Pour ce qui est du scepticisme, je vais porter cette question à l'attention de la haute direction, mais sachez que nous sommes conscients de ce problème et que nous y travaillons. Je ne peux pas parler au nom des services de la GRC dans les provinces de l'Ouest, où se situe le problème, dans une certaine mesure, mais je vais attirer leur attention sur cette question.

Le sénateur Brazeau : Étant donné la tenue des Jeux olympiques dans quelques mois, déployez-vous davantage d'efforts pour recueillir des renseignements et pour être à l'affût, pour ainsi dire? Comme je l'ai mentionné plus tôt, le premier groupe de témoins a indiqué que les Autochtones sont ciblés au sein de l'industrie. Prendrez-vous des mesures particulières justement parce que nous accueillerons bientôt cet événement international?

M. Aubin : Absolument. C'est une bonne question. Oui, nous y travaillons. La GRC, par l'entremise du groupe mixte de renseignements mis sur pied pour soutenir les Jeux olympiques de Vancouver, se penche sur un certain nombre d'activités criminelles qui pourraient profiter de la tenue de cet événement. La traite de personnes en est une. Nous sommes « branchés » au groupe de renseignements pour obtenir de l'information.

There has been, and will continue to be, awareness raising by the RCMP, in concert with the B.C. human trafficking office. As well, the RCMP, with its partners, has been proactive in terms of investigations to determine if the level of human trafficking has been increasing. We are keeping this initiative in place leading up to the Olympics and throughout the Olympics. Resources have been dedicated for standby. If there is any indication of trafficking, we will respond to it.

Senator Nancy Ruth: This question is about how you select your priorities, in part. I assume from your testimony that you conduct gender-based analysis in deciding what to do. You and other groups have said that the majority of those trafficked or exploited are girls.

How do you perform that gender based analysis? Does the Department of Justice conduct that analysis when looking at developments in law, and how do they conduct it? How does the department collect data, and how do you measure results based on gender?

Ms. Morency: The department used to have a dedicated office on gender equality initiatives. That office has been subsumed within the department, so now gender equality is everyone's responsibility. When we look at policy initiatives that are being developed, we look at whether there are any intended or unintended potential implications on anyone, including women, children and other vulnerable populations.

When we look at some of the issues, whether the issue is child sexual abuse in particular or human trafficking, we recognize that women and children are primarily the victims, and that recognition necessarily brings that perspective to bear on the issue as well.

We try to identify possible implications. We address them within the policy initiatives we are addressing and, in terms of the way forward, to support implementation in order to prevent or avoid some of those unintended consequences.

Senator Nancy Ruth: The Auditor General banged the Department of Justice for lack of a gender-based analysis, in her May 2009 report.

Tell me the story of how you conduct gender-based analysis. I have heard you say that victims of trafficking are mainly women and girls, but how do you look at the data; how do you measure it? How is that process of analysis carried out? It is not only intuitive. I am sure.

Ms. Kane: To a certain extent, it is a bit intuitive, and it differs depending on the initiative we are looking at. There is not a set model that we can say will apply in every case. In the ordinary course of developing policy that will lead to law reform, we look at a range of factors. We look at what the problem is, who is suffering the most, who is impacted, who is committing the crime, who is the victim of the crime, and so on. In terms of developing

La GRC effectue et continuera d'effectuer un travail de sensibilisation, de concert avec le bureau de lutte contre la traite de personnes de la Colombie-Britannique. De plus, la GRC ainsi que ses partenaires mènent des enquêtes de façon proactive pour déterminer s'il y a une intensification de la traite de personnes. Nous allons poursuivre cette initiative même durant les Olympiques. Nous avons les ressources nécessaires en attente. S'il y a le moindre indice de traite de personnes, nous allons intervenir.

Le sénateur Nancy Ruth : Ma question porte en partie sur la façon dont vous déterminez vos priorités. D'après votre témoignage, je présume que vous effectuez une analyse comparative entre les sexes pour déterminer ce qui doit être fait. Vous-même ainsi que d'autres groupes avez dit que la majorité des personnes qui sont victimes de la traite de personnes ou qui sont exploitées sont des filles.

Comment effectuez-vous cette analyse? Le ministère de la Justice en mène-t-il une lorsqu'il examine de nouvelles dispositions législatives? Comment s'y prend-il? Comment le ministère recueille-t-il les données? De quelle façon évaluez-vous les résultats selon le sexe?

Mme Morency : Il y a déjà eu au ministère un bureau spécial pour les initiatives en matière d'égalité entre les sexes. Ce bureau a été incorporé au ministère, et l'égalité entre les sexes est maintenant de la responsabilité de chacun. Quand nous examinons les initiatives stratégiques élaborées, nous cherchons à savoir si elles pourraient entraîner des conséquences, prévues ou non, sur quiconque, y compris les femmes, les enfants et les autres personnes vulnérables.

Qu'il s'agisse d'exploitation sexuelle des enfants ou de traite de personnes, nous reconnaissons que ce sont surtout les femmes et les enfants qui en sont victimes, et cela fait nécessairement intervenir cette perspective.

Nous tentons de prévoir les répercussions possibles. Nous évaluons les incidences potentielles des initiatives stratégiques que nous examinons, afin de prévenir ou d'éviter toute conséquence imprévue de leur mise en œuvre.

Le sénateur Nancy Ruth : Dans son rapport de mai 2009, la vérificatrice générale a critiqué le ministère de la Justice parce qu'il n'effectuait pas d'analyses comparatives entre les sexes.

Expliquez-moi comment vous effectuez ces analyses. Je vous ai entendue dire que les victimes de la traite de personnes sont principalement des femmes et des filles, mais comment analysez-vous ces données? De quelle façon les évaluez-vous? Comment chaque analyse se déroule-t-elle? Ce n'est pas seulement un processus intuitif, j'en suis sûre.

Mme Kane : Dans une certaine mesure, le processus est un peu intuitif, mais il diffère en fonction de l'initiative. Il n'existe pas de modèle unique qui s'applique dans tous les cas. Dans l'élaboration de politiques en vue d'une réforme législative, nous examinons habituellement toute une série de facteurs. Nous nous demandons notamment quel est le problème, qui en souffre le plus, qui en subit les conséquences, qui commet le crime, qui est la

options, as Ms. Morency said, we look at what the different impacts on those options depending on agenda and depending on a whole range of issues.

When the department had the special unit on gender, it evolved to be more than gender because it was known that it is not possible to isolate only gender; other factors were at play.

Senator Nancy Ruth: Like race.

Ms. Kane: Exactly; poverty, race, education and so on were involved. It became a much more multifaceted analysis. At the end of the day, we saw that there were different impacts depending on a range of how those factors played out. In terms of policy choices for the government, the government would be made aware of that factor to the extent it was applicable, and the government would choose its preferred options based on all those factors and other factors not necessarily related to gender that enter the policy-making and law reform process.

Senator Nancy Ruth: Gentlemen, what about your departments? How do you see the difference between boys and girls, and what use do you make of that information? How does it affect your ongoing planning?

Mr. Bilinski: At the National Child Exploitation Coordination Centre, the priority is always the child at risk, regardless of gender. When information comes in from an international or a national source, the main priority is how much the child is at risk. We prepare the packages, we add value to the information, and send it to the police service of jurisdiction regardless of gender.

Senator Munson: You said, when the department had the unit — past tense.

Ms. Kane: Yes, there had been a dedicated unit within the department to perform gender-based analysis and diversity and gender-equality analysis. The dedicated unit was interspersed throughout the department, so it became the responsibility of each part of the department to work that analysis into their own mandate.

Senator Munson: Is that approach satisfactory?

Ms. Kane: Senator Nancy Ruth referred to the criticism by the Auditor General that suggested that the approach was not entirely satisfactory, but various steps are being taken to ensure that the next time the Auditor General performs an audit she will see what has taken place.

Those of us who participated in that audit can provide a great deal of anecdotal evidence about the gender-based analyses that were conducted. However, we failed to show that the evidence was well reported. For those of us in policy, it is second nature to look at gender and other impacts including diversity and equality issues.

The Acting Chair: One area of significance is the unreported situation. Research seems to have established that 82 per cent of

victime, et ainsi de suite. Quand nous élaborons des options, comme l'a dit Mme Morency, nous déterminons quels sont les divers impacts de ces options, selon les priorités et toute une gamme de questions.

Lorsque le groupe spécial sur l'égalité entre les genres existait au ministère, il se penchait sur beaucoup plus que le genre parce que nous savions qu'il n'était pas possible d'isoler uniquement le genre. D'autres facteurs entraient en jeu.

Le sénateur Nancy Ruth : Comme la race.

Mme Kane : Exactement. La pauvreté, la race et l'éducation, entre autres, étaient en cause. C'est devenu une analyse beaucoup plus complexe. Au bout du compte, nous avons constaté que les effets étaient différents selon la façon dont ces facteurs jouaient. Quant aux choix politiques, le gouvernement était mis au courant de ce facteur le cas échéant et il choisissait ses options préférées selon tous ces facteurs de même que d'autres facteurs pas nécessairement en lien avec le genre et qui faisaient partie du processus d'élaboration des politiques et de réforme du droit.

Le sénateur Nancy Ruth : Messieurs, qu'en est-il dans vos ministères? Selon vous, quelle est la différence entre les garçons et les filles et comment utilisez-vous cette information? Quelle incidence cela a-t-il sur votre planification au quotidien?

M. Bilinski : Au Centre national de coordination contre l'exploitation des enfants, la priorité est toujours la sécurité de l'enfant, peu importe le sexe. Quand nous recevons de l'information d'une source nationale ou internationale, notre priorité est de déterminer dans quelle mesure l'enfant est en danger. Nous préparons les documents, nous ajoutons de la valeur à l'information et nous l'envoyons au corps policier compétent, que l'enfant soit un garçon ou une fille.

Le sénateur Munson : Tout à l'heure, vous avez parlé du groupe du ministère au passé.

Mme Kane : Oui, il y avait une unité spéciale au sein du ministère pour effectuer les analyses comparatives entre les sexes et les analyses de diversité et d'égalité des sexes. Cette unité a été disséminée dans le ministère; chaque secteur du ministère est donc devenu responsable d'effectuer lui-même ces analyses.

Le sénateur Munson : Cette méthode est-elle satisfaisante?

Mme Kane : Le sénateur Nancy Ruth a parlé des critiques formulées par la vérificatrice générale selon lesquelles la formule n'était pas entièrement satisfaisante, mais nous avons entrepris diverses démarches pour nous assurer qu'à la prochaine vérification, elle puisse voir le travail qui a été fait.

Ceux d'entre nous qui ont pris part à cette vérification peuvent vous raconter bien des anecdotes au sujet des analyses comparatives entre les sexes qui ont été menées. Toutefois, nous n'avons pas montré que les données étaient bien présentées. Pour ceux d'entre nous qui s'occupent de politiques, il est devenu une seconde nature de tenir compte du genre et d'autres facteurs, y compris de la diversité et de l'égalité des sexes.

Le président suppléant : Les situations non signalées sont un aspect important. Les recherches semblent indiquer que 82 p. 100

those who find themselves exploited had been abused previously. You said you are working on the cases that you have been able to find but there are a whole whack of others that you are not able to work on because they are not reported. One wonders how big that iceberg is.

Ms. Morency, you talked about the predatory conduct changes that have been made in the law. Considering human rights, how far are you able to delve into the area of predators who are in the initial stages of abusing children?

Ms. Morency: From a historical perspective, some of the reforms that have been brought into the Criminal Code have tried to enhance the ability of the formal structure, courts, to impose orders on people who have been identified by virtue of having been convicted of a sexual offence, or because it is suspected that they may commit a sexual offence. So the reforms are preventive in that sense.

In the late 1990s and early 2000s, the federal government supported initiatives to enhance awareness within organizations that work with children and hire people to paid or volunteer positions. When the Criminal Code was amended in 1993 to create these new preventive types of prohibitions and recognizance orders, peace bonds, we engaged in consultations with the non-governmental organizations, provinces and territories. We wanted to see where we stood in terms of raising awareness among these groups, formal and informal, in terms of whether they were armed with the information they needed to be on the look out for people who may be looking to work with an organization because it provides access to children.

In the late 1990s and early 2000, we had a project underway to raise awareness and enhance their ability to screen. Formal support from Public Safety Canada is ongoing with that project, trying to ensure that child-serving organizations are as well supported as possible to enable them to access police criminal record checks and to go beyond that check. We know that offenders are not always initially charged or detected; that they may have a history of abusing before they are caught.

The Acting Chair: You have given us good reports of the past. We are looking into the future at what sort of innovative approach might be introduced. Leaders of the Boy Scouts of Canada must have security checks. Those initiatives are outstanding, but with regard to the threat itself, are there initiatives by the Department of Justice or by other governmental bodies that go after that threat in more innovative ways before predators can act? I will come to the education side in a moment, but is influencing the education system within your mandate?

Mr. MacKillop: The education system is really outside the realm of the federal government. It is in the provincial jurisdiction. However, we do have a partnership with Cybertip.

des personnes exploitées avaient été agressées auparavant. Vous avez dit traiter les cas qui vous sont soumis, mais il y en a beaucoup d'autres dont vous ne pouvez pas vous occuper parce qu'ils ne sont pas signalés. On peut se demander quelle est l'ampleur du problème.

Madame Morency, vous avez parlé des modifications aux dispositions législatives concernant les comportements prédateurs. Sans contrevenir aux droits de la personne, jusqu'à quel point pouvez-vous surveiller les prédateurs qui en sont aux premiers stades de l'exploitation des enfants?

Mme Morency : Du point de vue historique, certaines des réformes du Code criminel visaient à renforcer la capacité de la structure formelle, soit des tribunaux, d'imposer des ordonnances aux personnes ayant été identifiées en raison d'une condamnation pour une infraction sexuelle ou parce qu'on les jugeait susceptibles de commettre une infraction sexuelle. Les réformes sont donc préventives en ce sens.

À la fin des années 1990 et au début des années 2000, le gouvernement fédéral a appuyé des initiatives pour accroître la sensibilisation au sein des organismes qui travaillent auprès des enfants et qui embauchent du personnel rémunéré ou bénévole. En 1993, quand le Code criminel a été modifié pour créer ces nouvelles dispositions préventives (des interdictions, des ordonnances d'engagement et des ordonnances de bonne conduite), nous avons mené des consultations auprès des organismes non gouvernementaux, des provinces et des territoires. Nous voulions savoir où nous en étions concernant la sensibilisation de ces groupes, officiels et non officiels, et vérifier s'ils disposaient de l'information dont ils avaient besoin pour être à l'affût des personnes qui pourraient chercher à travailler dans un organisme parce que cela leur donne accès aux enfants.

À la fin des années 1990 et au début des années 2000, nous avons élaboré un projet dans le but de sensibiliser les organismes et d'améliorer leur façon de sélectionner les candidats. Sécurité publique Canada appuie toujours officiellement ce projet et tente de s'assurer que les organismes qui offrent des services aux enfants jouissent du meilleur soutien possible pour pouvoir vérifier les antécédents criminels et même aller au-delà de cette vérification. Nous savons que les délinquants ne sont pas toujours accusés ou découverts au départ; ils peuvent avoir commis d'autres agressions avant d'être pris.

Le président suppléant : Vous nous avez soumis d'excellents rapports dans le passé. Nous examinons quelle approche novatrice pourrait être adoptée à l'avenir. Les animateurs de Scouts Canada doivent faire l'objet de vérifications de sécurité. Ces mesures sont excellentes, mais en ce qui a trait à la menace elle-même, le ministère de la Justice ou d'autres organismes gouvernementaux ont-ils des outils novateurs pour intervenir avant que les prédateurs puissent agir? Je vais parler de l'éducation dans un instant, mais avez-vous le mandat d'exercer une influence sur le système d'éducation?

M. MacKillop : L'éducation n'est pas du ressort du gouvernement fédéral. C'est une compétence provinciale. Toutefois, nous avons un partenariat avec Cybertip. Cybertip se

Cybertip goes into the school systems, and it has produced, and continues to produce, more prevention materials for parents, teenagers, and children so the materials are age appropriate. They teach kids how to be safe on the Internet, they teach parents what to look for, and they teach educators what to look out for with respect to the use of the Internet by kids.

We talked about reporting, and unreported incidents. Reporting is one of the reasons we are partnering with Cybertip. Cybertip is civil society, not the police, and the public can report to Cybertip. Sometimes, a stigma is attached to reporting to the police. People can report through Cybertip, and Cybertip will triage that report and send it to the police. That is one way of having additional reporting. Cybertip engages in a fair bit of prevention and awareness activity within the schools across Canada. Cybertip is piloting a new program in Manitoba. We work through our partners in the federal-provincial-territorial areas to advance these things, and to cross some of the boundaries between criminal justice and the education system.

The Acting Chair: Are you cracking the code of this problem, or are you still reactive? Are you able to change significantly the tone of the possible threats that are out there, or are you just plugging away, hopefully being positive in your work, of course?

Mr. MacKillop: I cannot say we have eradicated the problem, as you mentioned at the beginning in terms of the goal, but in the work we are doing both at the federal government as well as through Cybertip and with our provincial partners, we are advancing innovative tools on the prevention side. As you know, when it comes to crime prevention of any kind, we will see the results in 10 years or 15 years when these kids become older, and hopefully come through adolescence and young adulthood without having been victimized or abused. That is the goal moving forward, but a lot of good work is taking place.

On the human trafficking side, we are taking similar measures. The public can report to the police, or we have a new innovative partnership with the Canadian Crime Stoppers Association that allows the public to use the Crime Stoppers 1-800 number to report potential incidents of human trafficking as well.

The Acting Chair: How do you sell your product? I do not see you between hockey periods on Saturday night.

Mr. MacKillop: That may be a good thing, sir.

The Acting Chair: Are you receiving exposure? Do you have a budget to permit you to be more aggressive in your sales pitch with these ideas? You bring forward an enormous amount of information, but the general public is still querying and bouncing around there. They see poor commercials from people who say they will provide protection to their kids, but some of that software that is advertised is junk. Do you have a deliberate

rend dans les écoles et produit du matériel de prévention destiné aux parents, aux adolescents et aux enfants, en fonction de leur âge. Il enseigne aux enfants comment utiliser Internet de façon sécuritaire, aux parents ce qu'ils doivent surveiller et aux éducateurs ce dont ils doivent se méfier quand les enfants utilisent Internet.

Nous avons parlé des signalements et des incidents non signalés. Le signalement est l'une des raisons pour lesquelles nous collaborons avec Cybertip. Il s'agit d'un organisme civil, et non d'un service policier, à qui le public peut signaler des incidents. Parfois, il est mal vu de signaler des incidents à la police. Les gens peuvent faire un signalement à Cybertip, qui effectue le tri et envoie les informations à la police. C'est l'une des façons d'augmenter le nombre de signalements. Cybertip se consacre à beaucoup d'activités de prévention et de sensibilisation dans les écoles du Canada. L'organisme expérimente un nouveau programme au Manitoba. Par l'entremise de nos partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux, nous travaillons à faire avancer ces programmes et à transcender certaines frontières entre la justice pénale et le système d'éducation.

Le président suppléant : Êtes-vous en train de résoudre ce problème ou bien procédez-vous encore au cas par cas? Êtes-vous en mesure de changer radicalement le ton des menaces potentielles ou maintenez-vous simplement votre stratégie, en espérant obtenir des résultats positifs, évidemment?

M. MacKillop : Je ne peux pas dire que nous avons éradiqué le problème et atteint l'objectif dont vous avez parlé au début, mais le travail que nous accomplissons au gouvernement fédéral et par l'entremise de Cybertip et de nos partenaires provinciaux nous permet de proposer des outils novateurs en matière de prévention. Comme vous le savez, en ce qui concerne la prévention des crimes, quelle qu'en soit la nature, nous allons en voir les résultats dans 10 ou 15 ans, quand les enfants auront grandi, auront passé l'adolescence et seront devenus de jeunes adultes sans avoir été victimes, nous l'espérons, de mauvais traitements ou d'exploitation. C'est notre objectif à long terme, mais nous faisons actuellement du bon travail.

Nous prenons des mesures semblables pour prévenir la traite des personnes. La population peut faire des signalements à la police; nous avons également établi un nouveau partenariat novateur avec l'Association canadienne d'échec au crime, qui permet au public d'utiliser la ligne sans frais d'Échec au crime pour signaler des cas de traite de personnes.

Le président suppléant : De quelle façon vendez-vous votre produit? Je ne vous vois pas entre les périodes de hockey, le samedi soir.

M. MacKillop : Ce serait peut-être une bonne méthode, monsieur.

Le président suppléant : Faites-vous assez de publicité? Disposez-vous d'un budget qui vous permet de vendre vos idées de façon dynamique? Vous nous présentez une grande quantité d'information, mais le grand public se pose encore bien des questions. Les gens voient de mauvais messages publicitaires, dans lesquels des personnes disent pouvoir leur offrir une protection pour leurs enfants, mais certains de ces logiciels ne

responsibility, through subsidizing and supporting, to go out there and aggressively change the nature of how people look at those possible threats? We subsidize changing windows on a house, but do you subsidize software for families to take more sophisticated measures to protect their children? Be straight: yes or, no, you do not have that money or it is not in your mandate.

Mr. MacKillop: Yes, no, it is not my mandate — I will give you all the answers. Yes, we give an amount of money to Cybertip through Public Safety Canada. The federal government gives between \$1.7 million and \$1.9 million a year. The contribution is probably the largest the government makes to a single non-profit organization, and a specific strategy is for Cybertip to advance the public awareness component. Cybertip engages in specific attempts to raise public awareness. The work with our provincial partners, and the work to cross over to the education side and raise awareness in the education systems and on the daycare side is deliberate. We are working well with Cybertip, the Canadian Coalition Against Internet Child Exploitation, CCAICE, and other non-profit organizations to reach those goals. On the human trafficking side, yes, we have a specific budget that we have provided to the RCMP as well as to Crime Stoppers for that type of awareness; to put up the posters and to air TV ads. A fair amount of that effort is out there already.

The Acting Chair: The \$1.6 million does not buy 30 seconds at the Grey Cup. To me, there is this dimension of reaching victims in a reactive way. However, if we are looking at preventing this problem ultimately, there must be that effort and a lot more, including changing the whole process and philosophy of a society, and also making the public aware and giving resources to individual citizens. That is my response, and I am not pushing that one.

I want to go to Ms. Kane and the protection of witnesses. I was in Darfur, and a girl who was raped there needed five male witnesses to be able to prove that she was raped. We are far more sophisticated than Darfur. You have told us what you have done so far. Where are you going into the future with protection of witnesses to encourage them more deliberately to come forward?

Ms. Kane: It is a tall order to attract them to come forward. Despite all the changes that have been made in the Criminal Code to make that process less traumatizing, many resist the whole court experience because it re-victimizes no matter how many changes are made.

As I mentioned, we have now provided, where the circumstances are appropriate, for the exclusion of witnesses from the public, so the testimony can be in private.

valent rien. Avez-vous la responsabilité, au moyen de subventions et de soutien, de changer radicalement le regard que portent les gens sur ces menaces potentielles? Nous accordons des subventions aux gens pour qu'ils changent les fenêtres de leur maison, mais accordez-vous des subventions aux familles pour qu'elles se procurent des logiciels afin d'adopter des mesures plus perfectionnées pour protéger leurs enfants? Répondez sans détour : oui, non, vous n'avez pas cet argent ou cela ne fait pas partie de votre mandat.

M. MacKillop : Oui, non, cela ne fait pas partie de notre mandat — je vais vous donner toutes ces réponses. Oui, nous accordons des fonds à Cybertip par l'entremise de Sécurité publique Canada. Le gouvernement fédéral y accorde entre 1,7 et 1,9 million de dollars par année. C'est probablement la contribution la plus élevée du gouvernement à un même organisme à but non lucratif. Cybertip a comme stratégie de sensibiliser le public. Le travail que nous accomplissons avec nos partenaires provinciaux et nos initiatives visant à établir des liens du côté de l'éducation et à sensibiliser les établissements scolaires et les services de garde se font de manière progressive. Nous avons une belle collaboration avec Cybertip, la Coalition canadienne contre l'exploitation des enfants sur Internet (CCCEI) et d'autres organismes à but non lucratif afin d'atteindre ces objectifs. Pour ce qui est de la traite de personnes, oui, nous accordons un budget à la GRC ainsi qu'à l'organisme Échec au crime pour ce type de sensibilisation; il sert à payer les affiches et les annonces télévisées. Nous avons déjà accordé une bonne partie des fonds.

Le président suppléant : Avec 1,6 million de dollars, vous ne pouvez certainement pas acheter 30 secondes de publicité durant le match de la Coupe Grey. Selon moi, cela signifie d'atteindre les victimes de façon réactive. Toutefois, si nous voulons arriver à prévenir ce problème, nous devons faire des efforts en ce sens et beaucoup plus, c'est-à-dire changer les façons de faire et la philosophie d'une société, de même que sensibiliser le public et donner des ressources aux citoyens. Voilà ma réponse, mais je n'insisterai pas trop là-dessus.

J'aimerais revenir à Mme Kane et à la protection des témoins. Quand j'étais au Darfour, une fille qui se faisait violer avait besoin de cinq témoins mâles pour prouver son viol. Nous sommes bien plus évolués que le Darfour. Vous nous avez dit ce que vous aviez fait jusqu'ici. Quelles mesures prendrez-vous à l'avenir en matière de protection des témoins afin de les inciter à se manifester davantage?

Mme Kane : Inciter des témoins à se manifester n'est pas chose facile. Malgré toutes les modifications qui ont été apportées au Code criminel pour rendre le processus moins traumatisant, bien des gens sont réticents à l'idée de comparaître en cours parce qu'ils craignent de n'être que victimisés davantage, peu importe le nombre de changements apportés au processus.

Comme je l'ai mentionné, nous avons maintenant une disposition dans la loi qui permet, au besoin, l'exclusion des témoins de la salle d'audience pour que le témoignage se fasse en privé.

The Acting Chair: My inquiry was about the future. What is coming down the road? Is someone researching that subject?

Ms. Kane: We are following up on how effective these reforms have been, and whether any other gaps need to be explored. We have funded a variety of projects, such as court observation projects. When the research results are available, that research will indicate whether to pursue other areas. The challenge is always to ensure that we provide authority for courts to order certain testimonial aids, as we call them, but at the same time that we do not impact on the rights of the accused to make full answer in defence. That challenge is always a balancing act. Canada, in our view, is progressive in regard to facilitating witness testimony. We are not sure we can do too much more. However, when the results of the research come in, we will look at the effectiveness of those provisions, whether any refinements are needed and whether other avenues should be explored.

The Acting Chair: We have people reporting things on social programs, and then we have people reporting on the legal side. My question is, what instruments are being built to make the transition from one to the other more comfortable to access more of the cases? Many cases never reach the legal system because they stay within the professional realm of the social side of things, so the perpetrators are never before the courts. Is there some sort of real methodology by which the world of non-governmental organizations working locally are brought in, and we know NGOs do not like people in uniform and so on, to make them comfortable with those links so they will transfer over and bring people to justice?

Ms. Kane: Senator, are you referring to non-governmental organizations that work with victims, and suggesting to them that they have a choice whether to report to the police or not?

The Acting Chair: What measures are you taking to help them make those choices, and to influence those choices? We have humanitarians, military and politicians all doing their own things, and they do not pass along information. We are talking about more than cooperating, collaborating or coordinating; we are talking about an integrating capability. Is that something you are looking at in the future?

Ms. Kane: In my experience with respect to looking at the victim's experience in the justice system — and we have worked with a number of victim organizations — there has not been the same split between whether we should engage the justice system or not. There has been a movement to report incidents, and to facilitate prosecutions through enhancing victim participation and so on.

Le président suppléant : Ma question portait sur l'avenir. Qu'est-ce que l'avenir nous réserve? Ce sujet fait-il l'objet d'une recherche?

Mme Kane : Nous suivons les résultats de ces réformes pour voir à quel point elles se sont avérées efficaces et pour déterminer si d'autres lacunes méritent notre attention. Nous avons financé une gamme de projets, comme les projets d'observation judiciaire. Dans les cas où les résultats de recherche sont disponibles, la recherche indiquera s'il faut se pencher sur d'autres domaines. Le défi, c'est de toujours nous assurer que nous faisons autorité auprès des tribunaux pour ordonner des aides aux témoignages, comme nous les appelons, tout en respectant le droit de l'accusé à une défense pleine et entière. Il s'agit toujours de trouver un juste milieu. À notre avis, le Canada est avant-gardiste pour ce qui est de la comparution des témoins. Nous doutons de pouvoir faire beaucoup plus. Toutefois, dès nous recevrons les résultats de recherche, nous examinerons l'efficacité de ces dispositions pour voir si des raffinements sont nécessaires et si d'autres pistes devraient être explorées.

Le président suppléant : D'une part, il y a des gens qui signalent des incidents du côté des programmes sociaux et, d'autre part, il y a ceux qui en signalent du côté juridique. Ma question est la suivante : quels instruments a-t-on créés pour faciliter la transition d'un domaine à l'autre afin de permettre plus d'actions en justice? De nombreux cas n'atteignent jamais le système juridique parce qu'ils restent dans le domaine professionnel, du côté social, ce qui signifie que les auteurs de crimes finissent par ne jamais comparaître devant les tribunaux. Y a-t-il une sorte de méthodologie concrète qui fait intervenir le monde des organisations non gouvernementales œuvrant à l'échelle locale — et nous savons que les ONG n'aiment pas les gens en uniforme et tout le reste — pour que ces organisations se sentent à l'aise avec l'idée de transférer des cas et de traduire des gens en justice?

Mme Kane : Sénateur, faites-vous allusion aux organisations non gouvernementales qui travaillent avec les victimes, c'est-à-dire qu'on devrait leur dire qu'elles ont le choix de signaler ou non des cas à la police?

Le président suppléant : Quelles mesures prenez-vous pour les aider à faire ces choix et quelle influence avez-vous sur ces choix? Il y a des travailleurs humanitaires, des militaires et des politiciens qui vaquent tous à leurs propres affaires et qui ne partagent pas l'information. Ce que nous préconisons, c'est davantage de coopération, de collaboration et de coordination; nous préconisons une capacité intégrée. Est-ce là une chose que vous envisagez dans l'avenir?

Mme Kane : D'après ce j'ai pu constater en examinant l'expérience des victimes dans le système juridique — et nous avons travaillé avec un certain nombre d'organisations d'aide aux victimes —, la question de savoir si nous devrions recourir au système juridique ou non ne s'est pas posée; il n'y a pas la même démarcation. La tendance jusqu'à présent, c'est de signaler les incidents et de faciliter les poursuites judiciaires en améliorant la participation des victimes, et cetera.

A variety of inroads have been made at the provincial and territorial level in victim assistance and victim support. Research has shown that the sooner victim assistance is provided after the incident, the better the experience is through the process, the more trust there is in the justice system, and the better the outcomes for everyone. Even if the experience does not mean that someone is found guilty, there is a sense that justice has been served.

The Acting Chair: Do you have data?

Ms. Kane: That finding has been documented on much research through multi-site studies and in the victim services survey conducted every two years that the Department of Justice funds at the Canadian Centre for Justice Statistics.

The Acting Chair: We will ask them to come before the committee to talk about that research. We will follow up.

Ms. Kane: The experience may not be the same in regard to child sexual exploitation and trafficking. I am talking about more traditional victim assistance.

The Acting Chair: That information is what we are aiming at. There seems to be a void.

Mr. MacKillop, how is Microsoft helping you in your work, and what measures are Rogers and Videotron taking to move the yardsticks regarding the web? How much are they engaged? Are you funding them to conduct research? Are they funding research and providing it to you to achieve this objective?

Mr. MacKillop: I will let Mr. Bilinski speak in regard to Microsoft because they are engaged through the Child Exploitation Tracking System, CETS, program in what they have done both domestically and internationally. Domestically, our Canadian coalition of Internet providers — Rogers, Videotron and other large Internet service providers — are involved. Involvement is on a voluntary basis in terms of Cleanfeed Canada and those types of programs. They are involved and supportive. They have no more interest to see this stuff on their service providers than anyone else. They are involved, but we do not have to fund them.

Innovative approaches or ideas come through CCAICE and our work to integrate through our interdepartmental working group, our provincial partners, Cybertip and the Virtual Global Taskforce. We have the benefit of learning from a number of different areas.

The Acting Chair: The trend of my questioning is looking into the future. Does the federal government have a responsibility, even with our provincial problems and so on, to bring fundamental research to assist in implementing judicial norms to meet our values and moral standards? We conduct research

Divers progrès ont été réalisés au niveau provincial et territorial en ce qui concerne l'aide aux victimes. La recherche montre que moins on tarde à offrir de l'aide aux victimes après l'incident, plus leur expérience se déroule bien tout au long du processus judiciaire, plus le système juridique inspire confiance et plus tout le monde obtient des résultats positifs. Même si le contrevenant n'est pas nécessairement reconnu coupable, on a l'impression que justice a été faite.

Le président suppléant : Avez-vous des données?

Mme Kane : Cette observation a été documentée dans de nombreuses recherches par l'entremise d'études multi-sites et dans le cadre des enquêtes sur les services aux victimes, menées tous les deux ans grâce au financement accordé par le ministère de la Justice au Centre canadien de la statistique juridique.

Le président suppléant : Nous demanderons aux représentants pertinents de comparaître devant le comité afin de parler de cette recherche. Nous donnerons suite à cet élément.

Mme Kane : Il se peut que l'expérience ne soit pas la même dans le cas de l'exploitation sexuelle et de la traite des enfants. Je parle davantage de l'aide aux victimes dans des cas plus traditionnels.

Le président suppléant : Justement, c'est de cette information dont nous avons besoin. Il semble y avoir un vide.

Monsieur MacKillop, comment Microsoft vous aide-t-elle dans votre travail, et quelles mesures Rogers et Vidéotron prennent-elles pour réaliser des progrès concernant le web? Dans quelle mesure ces entreprises interviennent-elles? Leur accordez-vous du financement pour mener des recherches? Est-ce qu'elles financent la recherche et vous transmettent les résultats pour atteindre cet objectif?

M. MacKillop : Je vais laisser M. Bilinski parler de Microsoft parce qu'elle intervient dans le cadre du Système d'analyse contre la pornographie juvénile, le CETS, un programme à l'échelle nationale et internationale. Au pays, notre coalition canadienne de fournisseurs Internet — Rogers, Vidéotron et d'autres grands fournisseurs de services Internet — interviennent dans ce domaine. La participation est de nature volontaire en ce qui concerne le projet Cleanfeed Canada et ce genre de programmes. Nous avons donc la participation et l'appui de la coalition. Elle n'a pas plus intérêt que quiconque à voir ces choses circuler sur les réseaux de leurs fournisseurs de services. Ces derniers sont donc impliqués, mais nous n'avons pas besoin de les financer.

Les approches ou les idées innovatrices sont attribuables à la CCCEEI et à notre travail visant à intégrer les efforts de nos groupes de travail interministériels, de nos partenaires provinciaux, de Cyberaide et du Virtual Global Taskforce. Nous bénéficions de l'apport de différents domaines.

Le président suppléant : Ma série de questions est axée sur l'avenir. Le gouvernement fédéral a-t-il une responsabilité, même en regard de nos problèmes provinciaux et tout le reste, d'assurer une recherche fondamentale pour aider à mettre en œuvre des normes judiciaires au diapason de nos valeurs et nos normes

and move it into the realm of the users and appliers. Do we not want to pursue that angle?

Mr. MacKillop: We are. We have dedicated research money. We have funded a couple of research projects this year.

With CETS, the research and development work on victim identification by the RCMP is ongoing. I will let Mr. Bilinski speak to advances in technology to track perpetrators.

Mr. Bilinski: In the case of Microsoft, they have stepped up to the plate on a number of occasions. They are the partners who developed CETS. They have put research funding and support on the table. We have a good partnership with them. The number of private commercial enterprises that come on a regular basis offering assistance is surprising. We are in the midst of evaluating all of them.

The Acting Chair: Are the proposals unsolicited?

Mr. Bilinski: Yes; in some cases, they have a lot of potential and in other cases, we decide it is not the proper fit at that time. We have beneficial partnerships with a number of private industries that give us one-up on the technological side, as I mentioned in my opening remarks. This one-up is due in large part to their assistance.

The Acting Chair: I am pushing for us to take a stronger lead in influencing what is out there. If you are receiving unsolicited proposals, I hope you are receiving the cash to try them or field test them.

Mr. Bilinski: Yes, we are. We have entered into a number of agreements with private industry. Their share is often research and funds. The federal government has supported us on that part as well.

The Acting Chair: I appreciate these detailed comments.

Senator Munson: One of the most heart-breaking pictures you will ever see is when you walk into a post office and see a picture of a missing child or missing person. Whether the child is 7 or 17, you do not know whether they are missing forever. Miracles do happen.

With that preamble, we have listened to what you said. It is impressive. This committee recommends to governments. Sometimes they listen, whether they are Liberal or Conservative governments.

At the end of the day as a take-away for us, what do you want us to recommend to government in our report on sexual exploitation of children? We would appreciate it if you can be specific. I know this request is difficult for government officials, but someone can say something.

morales? Nous menons des recherches, puis nous mettons en application les résultats dans le contexte des utilisateurs. Voulons-nous continuer dans cette voie?

M. MacKillop : C'est ce que nous faisons. Nous avons des fonds dédiés à la recherche. Nous avons d'ailleurs financé plusieurs projets de recherche cette année.

Grâce au CETS, le travail de R-D à la GRC concernant l'identification des victimes suit son cours. Je vais maintenant céder la parole à M. Bilinski pour expliquer les progrès technologiques qui permettent de dépister les agresseurs.

M. Bilinski : Dans le cas de Microsoft, la compagnie a pris les devants à plusieurs reprises. Elle a d'ailleurs collaboré à la mise au point du CETS. Elle a fourni le financement et le soutien nécessaires pour la recherche. Nous avons un bon partenariat avec Microsoft. Le nombre d'entreprises commerciales privées qui offrent régulièrement de l'aide est surprenant. Nous sommes d'ailleurs en plein exercice d'évaluation des propositions.

Le président suppléant : S'agit-il de propositions spontanées?

M. Bilinski : Oui; dans certains cas, ces propositions ont beaucoup de potentiel et dans d'autres cas, nous estimons qu'elles ne sont pas pertinentes aux besoins de l'heure. Nous avons établi des partenariats avantageux avec un certain nombre d'industries privées, ce qui nous permet d'avoir un élan sur le plan technologique, comme je l'ai mentionné dans ma déclaration préliminaire. Cet élan est attribuable, en grande partie, à leur aide.

Le président suppléant : Je réclame que nous adoptions une position plus solide pour remédier à la situation. Si vous recevez des propositions spontanées, j'espère que vous recevez de l'argent pour les tester ou les mettre à l'essai sur le terrain.

M. Bilinski : Oui, nous le faisons. Nous avons conclu plusieurs accords avec le secteur privé, qui s'occupe souvent de la recherche et du financement. Le gouvernement fédéral nous a également appuyés sur ce front.

Le président suppléant : Je vous remercie pour ces observations détaillées.

Le sénateur Munson : Une des images les plus tristes qu'on puisse voir, c'est quand on voit, en entrant dans un bureau de poste, la photo d'un enfant disparu ou d'une personne disparue. Peu importe si c'est un enfant de sept ou de 17 ans, on ignore si ces personnes sont disparues pour toujours. Mais il y a parfois des miracles.

Cela dit, nous avons écouté vos propos. C'est impressionnant. Notre comité fait des recommandations aux gouvernements. Il arrive parfois qu'ils nous écoutent, peu importe s'il s'agit d'un gouvernement libéral ou conservateur.

Somme toute, qu'aimeriez-vous que nous recommandions au gouvernement dans notre rapport sur l'exploitation sexuelle des enfants? Nous vous serions reconnaissants si vous pouviez être précis. Je sais que cette question est difficile pour les représentants gouvernementaux, mais quelqu'un peut se prononcer là-dessus.

Ms. Morency: To highlight some of the lessons learned over the years, reviews such as this committee's review keep an issue on the agenda. They keep people talking and they open or provide opportunities for different parts of the system to come together. These reviews always provide educational value. Public education and awareness is always important, no matter what the issue. Whether it is a particular law reform or efforts outside of the legislative arena, continuing to support awareness is always important. It never happens that you bring the issue forward once and everyone knows about it. We can look to experiences in other areas such as domestic violence. We have made inroads, but we still have issues. Much has been done federally on the issue of child sexual abuse but we still need to keep working on it.

We have talked collectively about our efforts to understand better how offenders offend today or will offend tomorrow. That understanding is always a challenge. It remains something that will affect our work for as long as we continue in this area. We draw on lessons learned over past years, and much work has been done. A lot of research has been undertaken. However, offenders in this area are creative. They make use of new technologies. We need to stay vigilant.

The Acting Chair: It is hard to be pro-active, is it not?

Mr. Aubin: To echo the words of my colleague, from a law enforcement perspective, we must recognize that we cannot address all criminality across Canada. In terms of strategies, enforcement and investigations leading to prosecution are important. Prevention is equally important. We try to contribute where we can.

In terms of recommendations, funding of public awareness and sensitizing children to the dangers is critical and supportive. These things would help address societal issues by recognizing the problem, taking it from behind closed doors and putting it on the table, if I can use that analogy. We can educate our children to avoid behaviours or ways in which they could be lured into these criminalities or behaviours that are negative. Awareness is extremely important.

Senator Nancy Ruth: Can I assume that those challenging the provisions are lawyers for the accused? Are there any exceptions to that assumption?

Ms. Kane: No, usually the challenge is from the counsel for the accused.

Senator Nancy Ruth: I have a strong impression from all of you that you are working internationally and know best practices everywhere; I will give you that.

Mme Morency : Pour souligner certaines des leçons tirées au fil des ans, les examens comme celui qu'entreprend le comité permettent de ne pas perdre de vue un dossier, de sorte que les gens continuent d'en parler et que les différentes parties du système ont l'occasion d'unir leurs efforts. Ces examens présentent toujours une valeur éducative. L'éducation et la sensibilisation du public sont importantes, peu importe l'enjeu. Qu'il s'agisse de la réforme d'une loi particulière ou des efforts à l'extérieur du domaine législatif, il est toujours important de continuer à appuyer la sensibilisation. Il n'arrive jamais que tout le monde soit au courant d'un enjeu dès le premier effort de sensibilisation. Nous n'avons qu'à regarder les expériences dans d'autres domaines comme la violence familiale. Nous avons réalisé des progrès, mais il nous reste quand même du chemin à faire. Le gouvernement fédéral a beaucoup accompli dans la lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants, mais nous devons poursuivre ce travail.

Nous avons parlé collectivement de nos efforts destinés à mieux comprendre comment les agresseurs contreviennent aujourd'hui ou comment ils s'y prendront dans l'avenir. Cette compréhension pose toujours un défi qui influera sur notre travail tant et aussi longtemps que nous continuerons nos travaux dans ce dossier. Nous nous appuyons sur les leçons du passé. Beaucoup de recherches ont été réalisées. Toutefois, les contrevenants dans ce domaine ne manquent pas de créativité. Ils utilisent de nouvelles technologies. Nous devons donc rester vigilants.

Le président suppléant : C'est difficile d'être proactifs, n'est-ce pas?

M. Aubin : Pour répéter les propos de ma collègue, du point de vue de l'application de la loi, nous devons reconnaître que nous ne pouvons pas résoudre tous les problèmes de criminalité partout au Canada. En matière de stratégies, l'application de la loi et les enquêtes menant à des poursuites constituent des aspects importants. La prévention est également importante. Nous essayons de contribuer de notre mieux.

En ce qui concerne les recommandations, il est essentiel d'accorder un financement à la sensibilisation du public et à la sensibilisation des enfants aux dangers. De telles mesures permettraient de régler des questions sociales puisqu'on reconnaîtrait le problème; ce ne serait plus caché derrière des portes closes, si je peux utiliser cette analogie. Nous pouvons apprendre à nos enfants comment se protéger contre le leurre ou des comportements négatifs. La sensibilisation est donc d'une importance cruciale.

Le sénateur Nancy Ruth : Ai-je raison de supposer que ce sont les avocats des accusés qui contestent les dispositions? Y a-t-il des exceptions à cette hypothèse?

Mme Kane : Non; d'habitude, la contestation est faite par l'avocat de l'accusé.

Le sénateur Nancy Ruth : Je suis frappée par le fait que vous travaillez tous à l'échelle internationale et que vous connaissez des pratiques exemplaires partout dans le monde; je vous en félicite.

Are there laws in other developed countries like Canada in this area that Canada should look at and has not, or are we a leader? How does Canada stack up against Sweden, the Netherlands, the United States or whomever?

Ms. Morency: I will try to be objective; Canada has a good track record in terms of having a comprehensive legal framework to address child sexual abuse. Call it exploitation or call it abuse. We do not need to differentiate because the laws apply for most of our offenses where a young person is under the age of 18. Our laws are broad even, for example, on the child pornography side. The offense was first added to the Criminal Code in 1993. A lot of other countries still have not caught up with us. In our law, child pornography applies to images depicting real children and fictional children, whether it is real sexual activity or depicted as being engaged in — the law is broad.

The Acting Chair: Do you mean cartoons and things like that?

Ms. Morency: Yes, the law will apply.

I believe Canada has a strong and comprehensive legal framework that compares favourably to other countries. That said, there is always an interest to be on top of how those laws are implemented and enforced. Mr. MacKillop mentioned the meeting with Child Exploitation and Online Protection Centre, CEOPC, in the U.K. We can learn from other countries and we do. Whether the issue is specifically child sexual exploitation, human trafficking or other areas, the international dialogue is important.

Senator Nancy Ruth: The Minister of State responsible for Status of Women has said she intends to end violence against women. It is a lovely thought. The government has monies for violence; for instance, they funded the Sisters in Spirit Program. Do any of your departments have any relationship with Status of Women Canada? If so, what is the relationship and how does it work?

Mr. Aubin: Under the Human Trafficking Program, we have our awareness coordinators and we make presentations to the public. Status of Women Canada is part and parcel of our team that makes these presentations. Status of Women Canada is there to provide input. A comprehensive package is provided to the law enforcement judiciary at this time in terms of training, and Status of Women Canada is there as well. The organization is are part of our team.

Senator Nancy Ruth: Does Status of Women Canada help create the training packages for the judges?

Y a-t-il des lois connexes dans d'autres pays développés que le Canada devrait envisager, mais ne l'a pas fait, ou sommes-nous un chef de file dans ce domaine? Comment le Canada se compare-t-il à la Suède, aux Pays-Bas, aux États-Unis, entre autres?

Mme Morency : Je vais essayer d'être objective; le Canada a une bonne feuille de route en ce qui concerne son cadre juridique exhaustif pour lutter contre l'abus sexuel des enfants. On peut parler d'exploitation ou d'abus. Nous n'avons pas besoin de faire une distinction puisque la loi s'applique à la plupart des infractions impliquant une personne âgée de moins de 18 ans. Nos lois ont un champ d'application large, même en ce qui concerne, par exemple, la pornographie juvénile. L'infraction a été ajoutée au Code criminel d'abord en 1993. Beaucoup d'autres pays ne nous ont toujours pas rattrapés. Dans notre loi, la pornographie juvénile s'applique aux images qui illustrent des enfants réels ou des enfants fictifs qui participent ou qui sont représentés participant à des activités sexuelles — la portée de la loi est large.

Le président suppléant : Voulez-vous dire des dessins animés et d'autres choses du genre?

Mme Morency : Oui, la loi s'y appliquera également.

Je crois que le Canada a un cadre juridique solide et exhaustif qui se compare bien à celui d'autres pays. Cela dit, nous avons intérêt à prendre les devants dans la mise en œuvre et l'application de ces lois. M. MacKillop a parlé de la réunion avec le Child Exploitation and Online Protection Centre, le CEOPC, au Royaume-Uni. Nous pouvons tirer des leçons de l'expérience dans d'autres pays, et c'est ce que nous faisons. Peu importe si la question porte particulièrement sur l'exploitation sexuelle des enfants, la traite des personnes ou d'autres problèmes, le dialogue international est important.

Le sénateur Nancy Ruth : La ministre d'État responsable de la condition féminine a parlé de son intention de mettre fin à la violence contre les femmes. C'est une résolution bien louable. Le gouvernement consacre des fonds à la lutte contre la violence; par exemple, il a financé le programme Sœurs d'esprit. L'un ou l'autre des ministères que vous représentez entretiennent-ils une relation avec Condition féminine Canada? Si oui, en quoi consiste cette relation et comme se traduit-elle?

M. Aubin : Dans le cadre du Programme de lutte contre la traite des personnes, nous présentons des exposés au public par l'intermédiaire de nos coordinateurs de la sensibilisation. Condition féminine Canada fait partie de notre équipe chargée de ces présentations. Condition féminine Canada est là pour fournir un apport. Côté formation, nous distribuons actuellement une trousse détaillée aux organismes judiciaires chargés de l'application de la loi, et Condition féminine Canada y contribue également à titre de membre de notre équipe.

Le sénateur Nancy Ruth : Le personnel de Condition féminine Canada aide-t-il à créer les trousseaux de formation pour les juges?

Mr. Aubin: We have been delivering a package across the country for three years. Approximately 20,000 public officials and law enforcement judiciary have been trained, and Status of Women Canada is part of the team, as well as other individuals.

Mr. MacKillop: As one of the co-chairs with Ms. Morency of the human trafficking interdepartmental working group, Status of Women Canada is a member of our interdepartmental working group, so they are at all our meetings. They are involved in all our discussions with respect to human trafficking. I know our corrections people in Public Safety Canada also deal with members of Status of Women Canada as well.

Senator Nancy Ruth: What value do they add to these interdepartmental meetings?

Mr. MacKillop: They bring a unique perspective that assists us in making sure that we cover all bases when we move forward, and that we understand the perspective from all sides before moving forward in either policy development or selection of projects we may want to fund for research, or projects with an NGO.

The Acting Chair: Do they bring cash to the table?

Mr. MacKillop: We usually do not ask for cash at the table; but if we can partner on a project with a number of different departments, those that have both the funding and the authority to spend the funding under the certain authorities that we have for various programs, those departments would put the money on the table if they had the money available.

The Acting Chair: On the trafficking side of the house, within your responsibility of overseeing and coordinating youths coming into the country, is our immigration side strong enough to perceive how many of those youths are coming in with the specific aim of being used in the exploitation arena? If they are found, do we have a system where we can take care of them and not simply ship them back home?

Mr. Aubin: As part of the strategy for human trafficking, aside from the awareness and investigations, there is also prevention, and one of our partners is the Canada Border Services Agency, CBSA. Their folks are trained at the ports of entry, as well as overseas, and they perform training with the airlines to try and identify potential victims. Many victims do not recognize themselves as victims because of the process of luring them and whatnot.

These folks are trained for that purpose. Their mandate is to try to detect and deter them, to return them to their point of origin. CBSA is a key partner. When we come across victims of human trafficking in Canada, whether they are adults or children, we work with Citizenship and Immigration Canada for those who come from other countries. The department assists us by providing temporary resident permits, TRPs.

M. Aubin : Nous distribuons une trousse partout au pays depuis trois ans. Environ 20 000 fonctionnaires et membres du corps judiciaire chargé de l'application de la loi ont suivi une formation, et Condition féminine Canada fait partie de l'équipe, ainsi que d'autres personnes.

M. MacKillop : Condition féminine Canada, qui coprécide avec Mme Morency le groupe de travail interministériel sur la traite des personnes, est membre de notre groupe de travail interministériel et donc assiste à toutes nos réunions. Ces personnes participent à toutes nos discussions relatives à la traite des personnes. Je sais que les représentants des services correctionnels de Sécurité publique Canada travaillent également avec les membres de Condition féminine Canada.

Le sénateur Nancy Ruth : Quelle valeur ajoutent-ils à ces réunions interministérielles?

M. MacKillop : Ils apportent une perspective tout à fait unique qui nous aide à faire en sorte que nous couvrons toutes les facettes de la question et que nous comprenons le point de vue de toutes les parties avant de nous lancer à l'élaboration de politiques ou à la sélection des projets que nous voulons financer pour la recherche, ou des projets avec un ONG.

Le président suppléant : Est-ce qu'ils accordent des fonds?

M. MacKillop : D'habitude, nous ne demandons pas d'argent; mais si nous pouvons établir un partenariat avec différents ministères dans le cadre d'un projet, plus précisément avec des ministères qui ont à la fois les fonds et l'autorisation de les dépenser en vertu de certains pouvoirs dont nous jouissons pour divers programmes, alors ces ministères accorderont du financement, à condition qu'ils disposent des fonds.

Le président suppléant : En ce qui concerne la traite des personnes, dans le cadre de votre responsabilité visant à surveiller et à coordonner l'arrivée de jeunes au pays, est-ce que notre capacité en matière d'immigration est assez solide pour déterminer combien de ces jeunes viennent ici dans le but précis de servir à l'exploitation? S'ils sont repérés, avons-nous un système qui nous permettrait de prendre soin d'eux, au lieu de tout simplement les renvoyer chez eux?

M. Aubin : Dans le cadre de la stratégie sur la traite des personnes, outre la sensibilisation et les enquêtes, il y a aussi la prévention; à ce titre, un de nos partenaires est l'Agence des services frontaliers du Canada, l'ASFC. Ces gens, qui travaillent aux points d'entrée, de même qu'à l'étranger, reçoivent une formation et offrent une formation aux lignes aériennes pour essayer d'identifier les victimes éventuelles. De nombreuses victimes ne se considèrent pas victimes à cause du processus de leurre et tout le reste.

Ces gens sont formés à cette fin. Leur mandat est d'essayer de détecter et de décourager la traite des personnes, puis de renvoyer les victimes à leur point d'origine. L'ASFC est un partenaire clé. Quand nous tombons sur des victimes de la traite de personnes au Canada, qu'il s'agisse d'adultes ou d'enfants, nous travaillons avec Citoyenneté et Immigration Canada — en ce qui concerne les victimes qui viennent d'autres pays. Le ministère nous aide en accordant des permis de séjour temporaire.

The government recently changed the legislation surrounding TRPs to extend the period of time. The permits provide individuals with an opportunity to stay in Canada and have some means of support to try to understand and appreciate their situation, get back on their feet and look at what they want to do. A lot of work is done.

The Acting Chair: Does that apply to minors also?

Mr. Aubin: It applies to minors as well, but there is a different set of dynamics. For example, the Children's Aid Society would kick in right away.

The Acting Chair: Is the system all set up?

Mr. Aubin: It is not perfect. Our coordinators and the agencies are working through the interdepartmental program here. Perhaps Mr. MacKillop will add something on that subject.

Mr. MacKillop: I think you covered it all. CBSA is part of both the interdepartmental group and our portfolio. CBSA works closely with us with respect to this area, as does Citizenship and Immigration Canada. With the migration integrity officer, MIO, system, we try to address trafficking and keep people from being trafficked. A fair bit of training takes place in the other countries with our CBSA officers to identify potential victims before they come to this country; to stop them from being trafficked.

In the event they are trafficked, there is concerted training across Canada to train as many border officers, RCMP and police officers of local jurisdiction who may come across potential victims of trafficking. We work with the B.C. Office to Combat Trafficking in Persons and other provincial and municipal NGOs to identify who we might be able to refer victims to, what type of services the victims might need, and how to reach the right people — because there is a provincial and federal jurisdiction on both victim services and health services — who gets what. A fair bit of coordination goes on, and a lot of training is ongoing and will continue in the future to address this issue.

The Acting Chair: They are not dropped in all the cracks that are potentially there?

Mr. MacKillop: The system is not perfect; I am sure people do fall through the cracks, as they do in all systems, but the goal is to close those cracks.

The Acting Chair: Are we a big importer for that type of trafficking? Do you think Canada is a great target for trafficking?

Mr. MacKillop: We may need another meeting of a couple of hours to discuss human trafficking.

The Acting Chair: I am referring to exploitation of minors.

Le gouvernement a récemment changé la loi concernant les permis de séjour temporaire de façon à prolonger leur durée. Les permis donnent aux individus l'occasion de rester au Canada et de recevoir des moyens de subsistance pour les aider à prendre conscience de leur situation, à se remettre sur pied et à décider ce qu'ils veulent faire. On fait beaucoup de travail sur ce plan.

Le président suppléant : Cela s'applique-t-il aux mineurs également?

M. Aubin : Oui, mais la dynamique n'est pas pareille. Par exemple, la Société d'aide à l'enfance interviendrait tout de suite.

Le président suppléant : Le système est-il établi?

M. Aubin : Ce n'est pas parfait. Nos coordinateurs et les organismes travaillent dans le cadre du programme interministériel. Peut-être que M. MacKillop pourrait ajouter quelques précisions sur ce sujet.

M. MacKillop : Je crois que vous avez tout couvert. L'ASFC fait partie du groupe interministériel et de notre portefeuille. L'ASFC travaille étroitement avec nous dans ce domaine, tout comme Citoyenneté et Immigration Canada. Grâce au système des agents d'intégrité des mouvements migratoires, les AIMM, nous essayons de contrer la traite et de protéger les gens contre la traite. Nos agents de l'ASFC affectés à l'étranger reçoivent pas mal de formation pour identifier les victimes éventuelles avant qu'elles arrivent au pays et pour empêcher qu'elles deviennent des victimes de traite.

En cas de traite de personnes, il y a une formation concertée à travers le Canada pour former le plus grand nombre possible d'agents frontaliers, d'agents de la GRC et de policiers à l'échelle locale qui pourraient tomber sur des victimes éventuelles de traite. Nous travaillons avec le B.C. Office to Combat Trafficking in Persons et d'autres ONG provinciales et municipales afin d'identifier les personnes à qui nous pourrions référer les victimes et de déterminer le type de services dont les victimes pourraient avoir besoin et comment rejoindre les bonnes personnes — parce qu'il y a une compétence provinciale et fédérale pour les services aux victimes et les services de santé — somme toute, pour déterminer qui reçoit quoi. On fait pas mal de coordination, et on offre beaucoup de formation, chose qui se poursuivra dans l'avenir pour régler ce problème.

Le président suppléant : Certaines victimes ne passent-elles pas entre les mailles du filet?

M. MacKillop : Le système n'est pas parfait; je suis sûr que cela se produit, comme dans tous les systèmes, mais le but est d'éliminer ces mailles.

Le président suppléant : Le Canada est-il considéré comme un grand importateur pour ce type de traite? Pensez-vous que le Canada est une grande cible pour les activités de traite?

M. MacKillop : Nous aurions peut-être besoin d'une autre réunion de quelques heures pour discuter de la traite des personnes.

Le président suppléant : Je parle de l'exploitation des mineurs.

Mr. MacKillop: The data is hard to come across, but Canada tends to be more of a transit country rather than an importing country. That applies to international trafficking. Domestic trafficking is another question that we are struggling with, and trying to gather information on.

Mr. Aubin: We need to look at human trafficking not only from the perspective of sexual exploitation. We also have the issue of forced labour. A larger picture is at play. When we talk about international human trafficking, forced labour comes into the picture as well, from the south and the Far East, et cetera.

The Acting Chair: We have gone beyond time. You have been generous, and you have helped us cover the ground. The aim here is to prevent human trafficking and not only pick up the broken pieces. We hope that these exchanges give us insights and help your organizations obtain funding to be able to do more research and prevention. That way, we think we can better achieve the aim of reducing the sexual exploitation of children.

Colleagues, unless there are any questions, thank you for attending and for your questions.

(The committee adjourned.)

M. MacKillop : Les données sont difficiles à obtenir, mais le Canada a tendance à être davantage un pays de passage plutôt qu'un pays importateur. Cela s'applique à la traite internationale. La traite nationale est une autre question à laquelle nous nous intéressons et sur laquelle nous essayons d'obtenir de l'information.

M. Aubin : Nous devons examiner la traite des personnes non seulement du point de vue de l'exploitation sexuelle, mais aussi du point de vue du travail forcé. L'enjeu est plus vaste. Quand nous parlons de la traite internationale de personnes, le travail forcé entre en jeu, qu'il s'agisse du Sud, de l'Extrême-Orient, et cetera.

Le président suppléant : Nous avons dépassé le temps alloué. Vous avez été généreux, et vous nous avez aidés à examiner les questions de base. Le but ici, c'est de prévenir la traite de personnes et non seulement de réparer les pots cassés. Nous espérons que ces échanges nous donneront des idées et aideront vos organisations à obtenir le financement nécessaire pour pouvoir mener plus d'activités de recherche et de prévention. Nous pourrions ainsi mieux atteindre l'objectif de réduire l'exploitation sexuelle des enfants.

Chers collègues, s'il n'y a pas d'autres questions, je vous remercie d'avoir assisté à la réunion et d'avoir posé vos questions.

(La séance est levée.)

1 Canadian Mounted Police:

perintendent Michel Aubin, Director, Immigration and Passport Program;

perintendent John Bilinski, Officer in Charge, Canadian Police Centre for Missing and Exploited Children.

Gendarmerie royale du Canada :

Surintendant Michel Aubin, directeur, Programme d'exécution de la loi en matière d'immigration et de passeport;

Surintendant John Bilinski, officier responsable, Centre canadien de police pour les enfants disparus et exploités.



If undelivered, return COVER ONLY to:

Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

WITNESSES

Child Welfare League of Canada:

Gordon Phaneuf, Director of Strategic Initiatives.

UNICEF Canada:

Lisa Wolff, Director, Advocacy and Education.

Hindsight Group:

Sue McIntyre, Founder.

International Bureau for Children's Rights:

Nadja Pollaert, Director General;

Camille Karbassi, Program Manager, Child Trafficking.

Department of Justice Canada:

Catherine Kane, Acting Senior General Counsel, Criminal Law
Policy Section;

Carole Morency, Acting General Counsel, Criminal Law Policy
Section.

Public Safety Canada:

Barry MacKillop, Director General, Law Enforcement and Border
Strategies.

(Continued on previous page)

TÉMOINS

Ligue pour le bien-être de l'enfance du Canada :

Gordon Phaneuf, directeur des initiatives stratégiques.

UNICEF Canada :

Lisa Wolff, directrice, Promotion des droits de l'enfant et
l'éducation.

Hindsight Group :

Sue McIntyre, fondatrice.

Bureau international des droits des enfants :

Nadja Pollaert, directrice générale;

Camille Karbassi, chargé de programme, traite d'enfants.

Ministère de la Justice Canada :

Catherine Kane, avocate générale principale par intérim. Section
la politique en matière de droit pénal;

Carole Morency, avocate générale intérimaire, Section de
politique en matière de droit pénal.

Sécurité publique Canada :

Barry MacKillop, directeur général. Application de la loi
stratégies frontalières.

(Suite à la page précédente)



16006

